

023-10
ACTA UNIVERSITATIS SZEGEDIENSIS

ACTA JURIDICA ET POLITICA

Tomus II.

Fasciculus 2.

PERBIRÓ JÓZSEF

a mezőgazdasági és munkajogi tanszék vezetője

A MEZŐGAZDASÁGI
TERMELŐSZÖVETKEZETI TAGOK
MUNKAJOGVISZONYÁNAK
NÉHÁNY ELVI KÉRDÉSE



SZEGED

1956

Redigunt

GYÖRGY ANTALFFY, ÖDÖN BOTH, GYÖRGY BÓNIS, LÁSZLÓ BÚZA,
ISTVÁN KOVÁCS, EMIL SCHULTHEISZ

Edit

Facultas Scientiarum Politicarum et Iuridicarum Universitatis Szegediensis

Nota

Acta Jur. et Pol. Szeged.

Szerkeszti

ANTALFFY GYÖRGY, BOTH ÖDÖN, BÓNIS GYÖRGY, BÚZA LÁSZLÓ,
KOVÁCS ISTVÁN, SCHULTHEISZ EMIL

Kiadja

A Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara
(Szeged, József Attila krt. 50.)

Kiadványunk rövidítése

Acta Jur. et Pol. Szeged.

Felelős kiadó: Schultheisz Emil

Megjelent 500 példányban, 1956. szeptember 15-én (A/5) ív terjedelemben

I. BEVEZETÉS

1. A munkafolyamatról adott meghatározásban *Marx* többek között azt írja,¹ hogy a munka »az emberi élet örök természeti feltétele«, »független ennek az életnek minden formájától, ellenkezőleg az élet valamennyi társadalmi formájában egyformán közös«. Megdönthetetlen tény, hogy az emberi élet örök természeti feltétele: a munka s ennek társadalmi szervezettségi foka és felhasználásának célja döntő hatással volt és van az emberi társadalom sorsára. A munka eredményeinek a közösség, a dolgozók érdekében való felhasználása a tőke uralmát megdöntő szocialista társadalmi rend érdeme.

A társadalom életében végbemenő forradalmi átalakulások nyomában új termelési viszonyok keletkeznek, népi demokráciánkban is a kialakulás folyamatában vannak azok az új termelési viszonyok, amelyeket a szocializmus építése hív életre.

Népi demokráciánk termelési viszonyai olyan jogi szabályozást igényelnek, amelyek biztosítják a szocialista termelési rend fejlődését s benne a dolgozók anyagi és kulturális érdekeinek minél magasabbfokú kielégítését. Éppen ezért a kialakulóban levő társadalmi viszonyok jogi szabályozása sokrétű feladat megoldásával jár együtt s ezek számos olyan elméleti kérdés tisztázását igényelik, amelyeknek mind a jogtudomány, mind a gyakorlat szempontjából jelentőségük van. Amilyen bölcs állásfoglalást jelentett a maga idejében a római jogászoknak az a megállapítása, hogy »omnis definitio pernicioza est«, annyira fontos követelmény ma, hogy világosan lássuk termelési viszonyaink problémáit s közérthető fogalmakkal operáljunk és használjuk fel mindazokat a lehetőségeket, amelyeknek a szocialista építés szolgálatában bármilyen elméleti és gyakorlati vonatkozású hasznuk van. Különösen az új jogágak: mint a munkajog és a termelőlőszövetkezeti jog területén mutatkozó hézagok kitöltésénél és az ellentmondások megszüntetése, valamint társadalmi viszonyainknak nem megfelelő jogszabályok hatályon kívül helyezése, illetve megváltoztatása tekintetében van sok tennivaló. Ilyen vonatkozásokban kívánunk hozzászólni a mezőgazdasági termelőlőszövetkezetek tagjai munkaviszonyában felfelvetődő néhány elvi kérdés elemzésével, jogi természetének vizsgálatával és de lege ferenda teendő javaslatainkkal. Megjegyezzük, hogy a termelőlőszövetkezeti munkajogviszony kérdéseivel a szocialista jogi irodalom gyéren foglalkozott s ez is inkább a tankönyvirodalomra korlátozódott. E tanulmány terjedelme által korlátozott mértékben megkíséreljük a termelőlőszövetkezeti munkajogviszony néhány elvi kérdését felvetni s ezekhez a társadalmi viszonyaink fejlődését elősegítő megoldásokat megtalálni. E kérdéseket főképpen a hazai viszonyokból kiindulva állítom a vizsgálódás középpontjába. A valóság elem-

¹ *Marx*: A tőke. I. köt. 2. kiad. 198. old.

zése alapján megfogalmazott nézeteimet a munkához való jog, a társadalom munkájában való részvétel kötelezettsége, az anyagi érdekelttség elve, az egyén és társadalmi érdek összhangjának követelménye, és végül, de nem utolsó sorban a törvényesség elvének szem előtt tartásával törekszem röviden megvilágítani.

2. A XX. kongresszus kötelességünké teszi a társadalomtudományok, köztük a jogtudomány alkotó módon, marxista szellemben és módszerrel való továbbfejlesztését. A marxista kritikai módszer következetes alkalmazása megtöri a merevséget, a dogmatizmust, amellyel nem egyszer találkozunk az elméletben és gyakorlatban egyaránt.

A törvényesség módszerének hatékonyabb alkalmazása felveti azt a kérdést, vajon helyes-e, megfelel-e a fejlődés követelményének pl. az a jogorvoslati rendszer, amely a termelőszövetkezeti tag munkaügyi vitáiban hozott s megpanaszolt közgyűlési határozattal szemben a járási tanács v. b.-nak csak javaslatvételi jogkört biztosít a termelőszövetkezet közgyűlése felé az ügy újbóli megvizsgálására még akkor is, ha a közgyűlési határozat törvényt sértő. De leghatározottabban nincs lehetőség arra, hogy az állami szervek bármelyike, illetve a bíróság megsemmisíthesse a törvényt sértő határozatot. Ez a szemlélet — megítélésem szerint — egyoldalúan kezeli a termelőszövetkezeti demokrácia és az állami irányítás összhangjának a törvényét. Nem a termelőszövetkezeti demokrácia sérelméről volna szó úi., ha a járási tanács v. b.-nak, vagy a járási tanács az érdekelt fél előterjesztése alapján a bíróságnak kötelességévé tennék a törvényt sértő határozat megsemmisítését, hanem ellenkezőleg, a törvényesség érvényesülését biztosítanók. A járási tanács v. b.-nak, vagy a bíróságnak adott ez a hatáskör nyilván a társadalmi érdek szolgálataként volna értékelhető.

Persze vitatható kérdés, hogy melyik szervet ruházzuk fel a termelőszövetkezeti tagok munkajogviszonyával kapcsolatos törvényt sértő közgyűlési határozat megsemmisítésének jogával. Szó lehetne arról, hogy a közgyűlési határozattal szemben alkalmazható *panasz megvizsgálását* a termelőszövetkezeti mozgalom állami irányításában a termelőszövetkezetekhez legközelebb álló járási tanács v. b. hatáskörében hagyjuk meg. Ennek a szervnek demokratikus módon, a nevelést is szolgáló meggyőzés eszközével kellene odahatnia, hogy a termelőszövetkezet közgyűlése a törvényt sértő határozatát helyezze hatályon kívül, s új, helyes határozatot hozzon. Ha a járási tanács v. b. szakszerveként közvetlenül eljáró mezőgazdasági osztály sikeresen látja el ily irányú feladatát, nem lesz szükség további fórumra, illetve intézkedésre, hogy jogi aktusokkal állítsuk helyre a törvényességet. Ha azonban az állami irányítás oldaláról a tanácsadás és javaslat sikertelen marad, mert a termelőszövetkezet közgyűlése esetleg indokolatlanul ragaszkodik törvényt sértő határozatához, elengedhetetlenül szükséges a törvényesség megtartásának védelme érdekében valamelyik szervet a kasszáció jogával felruházni. Ezzel kapcsolatban kétféle megoldás is lehetséges volna. Vagy a termelőszövetkezeti mozgalom aktív segítő szervét: a Termelőszövetkezeti Tanácsot, vagy az illetékes járás- (városi) bíróságot ruházzuk fel ezzel a joggal. Ezek közül a szervek közül ugyan közelebb áll a termelőszövetkezethez a Termelőszövetkezeti Tanács, amelynek egyébként is egyik fő kötelessége a mintaalapszabály rendelkezéseinek a betartásáról való gondoskodás. Meggondolandó kérdés azonban, helyes volna-e a Termelőszövetkezeti Tanácsot bírói fórummá is továbbfejlesztetni. Leghelyesebbnek mutatkozik, hogy a járás- (városi) bíróságok hatáskörébe utaljuk a törvényt sértő határozat megsemmisítésének a jogát. Ez idő szerint nem volna

célszerű ugyanazt a szervet felruházni ezzel a hatáskörrel, amelyik előzőleg a meggyőzés eszközével kísérelte meg a helyes határozathoz vezető utat egyengetni.²

A törvényesség végrehajtásának ellenőrzéséért felelős szerv nem tűrheti az olyan közgyűlési határozat érvényesülését, amely a társadalmi érdeket is merőben sérti. Megítélésem szerint eljutottunk a termelőszövetkezeti mozgalomban is a fejlődésnek arra a fokára, hogy a termelőszövetkezeti tagok *munkajogviszonyával* kapcsolatos jogviták fórumrendszerét a mondottaknak megfelelően kiterjesszük.

² Felmerülhet az a kérdés is — csak a bürokráciamentes megoldást kellene megtalálni érvényesüléséhez —, hogy kötelességévé kellene tenni a járási tanács v. b.-nak: hivatalból vizsgáljon meg minden termelőszövetkezeti közgyűlési határozatot a törvényesség szempontjából s ne csak panasz alapján járjon el. Ez a kérdés azonban igazgatási kérdés is, amely a személyi feltételek megteremtését igényli. Minden esetre ennek kapcsán felvetődik az igazgatási apparátus továbbfejlesztése, s a problémának államigazgatási jogi szempontból való mélyebb vizsgálata.

II. A termelőszövetkezeti tagsági jogviszony — termelőszövetkezeti munkajogviszony

1. Gazdasági, politikai és jogi szempontból figyelemre méltó az a folyamat, amely a termelőszövetkezetbe lépő dolgozó paraszt és a termelőszövetkezet között a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony létrejötte kapcsán lejátszódik. A termelőszövetkezetbe lépő dolgozó parasztok a tagsági jog, illetve a termelőszövetkezeti munkajogviszony keletkezése kapcsán elválasztják munkaerejüket az addig tulajdonukban álló termelési eszközöktől, hogy a termelőszövetkezetben, termelőszövetkezeti tagsági jogviszony közbeiktatásával minőségileg magasabb fokon egyesüljenek részben a termelőszövetkezeti társadalmi tulajdonban, részben az állami társadalmi tulajdonban levő, illetve a termelőszövetkezet használatába került (földek) termelési eszközökkel. Más szóval: az eddig egyénileg, a maga egyszerű munkaeszközeivel dolgozó paraszt önkéntesen társadalmasítja, nevezetesen a termelőszövetkezet társadalmi tulajdonába bocsátja munkaeszközeit, s társadalmasítja földjének használatát. Lemond tehát egyfelől azokról az eszközöiről, amelyek segítségével létét biztosította, másfelől magasabb fokon egyesül az azokat is magában foglaló, társadalmi tulajdonban levő termelési eszközökkel. Mindezt anyagi és szellemi jólétének emelése érdekében teszi.³ Ez a folyamat megfelel a haladásnak, a társadalmi és egyéni érdek összhangjának, mert többek között a dolgozó parasztok társadalmi felemelkedését, anyagi jólétének fokozását szolgálja.

³ *Lenin* szerint »...a szövetkezet az új rendre való áttérésnek a lehető leg-egyszerűbb, legkönnyebb és a parasztok számára legerősebb útja«. »...nálunk a szövetkezetek államrendünk sajátossága folytán egészen rendkívüli jelentőségre tesznek szert«. »...számunkra a szövetkezetek egyszerű növekedése azonos a szocializmus növekedésével«. *Lenin* tehát rendkívüli jelentőséget tulajdonított a szövetkezeteknek s a szövetkezetekben látta a parasztság anyagi és kulturális felemelkedését megvalósíthatónak. (*Lenin* művei, 33. köt. A szövetkezetekről. 467—475. old.)

A magyar polgári szövetkezeti jogtudomány egyik kiváló képviselője, *Kuncz Ödön*, helyes meglátása szerint: »Csak az olyan szövetkezetnek van létjogosultsága, csakis az olyan vállalat érdemli meg a „szövetkezet” nevet, amely a tagok gazdaságának szintjét egy magasabb színvonalra emeli. Más szavakkal: a tömörülés segítségével olyan gazdálkodást tesz lehetővé, amelyre az egyes tag saját erejével nem képes. Azt a vállalatot, amely nem biztosítja, vagy teszi lehetővé tagjainak ezt a felemelkedését, gazdasági szempontból nem lehet szövetkezetnek minősíteni. (A valódi szövetkezet gazdasági és jogi jellemző sajátosságai. Magyar Szövetkezés. 1936. máj. 15.)«

Bár itt a burzsoá szövetkezeti szemlélet szerint a tagok gazdaságainak szövetkezetéről s nem a tagok gazdaságait magába olvasztó szövetkezeti gazdaságról van szó, nem tagadható, hogy a szövetkezésnek *Kuncz Ödön* által vizsgált rendszerében is a cél: a magasabb színvonal elérése. Az ehhez vezető út természetesen nemcsak más a kapitalizmusban s merőben más a szocializmust építő népi demokráciák viszonyai között, hanem amíg a kapitalizmusban ennek megvalósulását különböző korlátok gátolják, addig a szocializmusban az egész gazdasági-társadalmi rendszer ezt a célt szolgálja.

A termelőszövetkezetbe való lépés és ezzel a termelőszövetkezeti tagsági jog létrejötte egy komplex termelőszövetkezeti jogviszony alanyává teszi a dolgozó parasztot s mint már rámutattunk, a termelőszövetkezeti társadalmi tulajdonban és használatban levő termelési eszközökkel kapcsolja össze annak munkaerejét. Ennek a folyamatnak két döntő mozzanata van. Az egyik az az átalakulás, amely a régi paraszti életforma helyébe, a közösség érdekeivel nem ellentétes egyéni érvényesülésnek szabad teret biztosító új kollektív életformát léptet, a másik: a tag termelési eszközeinek a társadalom egy csoportja részére való társadalmisítása, amelyet követ a tag munkaerejének a termelőszövetkezeti társadalmi tulajdonban levő termelési eszközökkel való összekapcsolása. Ez az átalakulás forradalmi jellegű és nyomában olyan bonyolult társadalmi viszonyok keletkeznek, amelyekben a tulajdoni viszonyok mellett jelen vannak a munkaviszonyok is, s a nekik megfelelő jövedelemelosztási viszonyok, amelyek a tagsági joggal keletkeznek.

2. Felvetődik a kérdés, lehet-e külön tagsági jogról és külön munkajogviszonyról beszélni a termelőszövetkezetben. A gyakorlatban csak tagsági jogról esik szó, sőt a mezőgazdasági termelőszövetkezet mintaalapszabálya a »munkaviszony« nomenklatúráját nem is használja.

A termelőszövetkezeti tagsági jog keletkezése kétoldalú jogi aktuson alapul s olyan bonyolult jogviszonyban fejeződik ki, amely lényegében egy új típusú munkajogviszony tartalmát tárja elénk.

3. A szovjet jogtudomány álláspontját tükrözi N. G. Alexandrov és G. K. Moskalenko munkájaként kiadott »A szovjet munkajog« c. tankönyv (ford. Rákos Ferenc), amelynek XVI. fejezetében Moskalenko a kolhoztagok munkajogviszonyainak keletkezéséről azt írja, hogy a kolhozba való belépéssel »bonyolult jogviszony keletkezik. Ennek a jogviszonynak szükséges eleme a munkajogviszony. A kolhoztagok munkajogviszonyának jogi alapjául — tehát — a tagság szolgál, az abból származó jogokkal és kötelezettségekkel. Így tehát a kolhozba lépés és felvétel olyan jogi tény, amely egyebek között munkajogviszonyt szül«.

Nálam ennek a kérdésnek megítélése azzal a különbséggel alakul, hogy a tagsági jogviszony azonos a munkajogviszonnyal, mégpedig egy új típusú munkajogviszonnyal, amely a vagyoni viszonyokat is magába foglalja. Új típusú munkajogviszonyról azért beszélünk, mert ez, a termelőszövetkezet egész gazdasági és jogi lényegéből folyóan, tartalmilag bővebb jogosítványokban és kötelezettségekben, mint az állami vállalatokkal fennálló munkajogviszony. Keletkeztető jogi eszköze az alakszerűséghez kötött belépési nyilatkozat s ennek közgyűlési elfogadása: tehát két akarat összetalálkozása és konszenzusa.

A termelőszövetkezeti jogi irodalomban uralkodó nézet az, hogy a termelőszövetkezeti tag tagsági jogából ered a tag munkaviszonya is s mivel a kettő keletkezése egybeesik, a tagsági jogviszony lényegében iker-jogviszony, összetett jogviszony.

A termelőszövetkezeti tagsági jogviszony keletkezésével kapcsolatos vizsgálódás azt mutatja, hogy a tagsági jogért folyamodó dolgozó paraszt, vagy a termelőszövetkezet gazdálkodása körében szükséges szakértelemmel (szakképzettséggel) rendelkező személy, megélhetésének biztosítására, s ezért munkához való jogának realizálására lép a termelőszövetkezetbe. A termelőszövetkezeti tagsági jogviszony létrehozására irányuló akarat tehát lényegében munkaviszony létesítését célozza. Ugyanez a tartalmi lényege annak az akaratnak

is, amely a termelőszövetkezetnek mint jogi személynek a belépési nyilatkozatot elfogadó határozatában jut kifejezésre.⁴ A létrejövő jogviszony tartalmát és tárgyát tekintve tehát nem egyéb, mint munkajogviszony, olyan munkajogviszony, amely többek között a vagyoni viszonyokat is magába foglalja.

A mezőgazdaság szocialista építésére, a munka végzésére és a munka alapján való jövedelemrészesedésre irányuló e jogviszony keletkezésének olyan kötelezettségek vállalása a *conditio sine qua non*-ja, amelyeken keresztül a termelőszövetkezeti gazdaság tárgyi alapjai teremtnének meg. E kötelezettségvállalás a termelőszövetkezeti mintaalapszabály ama rendelkezéseiben nyer jogi formulázást, amelyek előírják a földnek a vetőmaggal leendő bevitelét; közelebbről a vetőmag és a földhasználat társadalmasítását, valamint az élő és holt felszerelés stb., iparosoknál pedig a termelőeszközök térítés ellenében történő társadalmi tulajdonba bocsátását.

Az alany egyéni gazdaságát magábaolvasztó és azt a tagok munkájával együtt társadalmasító termelőszövetkezeti jogviszony a termelőszövetkezet és tagjai sokoldalú jogi kapcsolatait fejezi ki. A termelőszövetkezet a vele tagsági jogviszonyban álló dolgozók gazdasági szervezete és képviselője. A termelőszövetkezet gazdasági és jogi természetű, hogy a benne egyesült személyek nemcsak dolgozói, hanem egyben gazdái is szövetkezetüknek s e kétféle minőség összefonódása a tagok jogainak és kötelezettségeinek sokrétűségét, az állam gazdasági szervezeteivel fennálló munkajogviszonytól való eltérését szükségképpen megteremti, illetve indokolja.

4. A gyakorlatban — mint rámutattunk — nem beszélnek a termelőszövetkezet tagjai vonatkozásában külön munkajogviszonyról, hanem mindig a tagsági jogviszonyt említik. Sőt olyan kérdésfeltevés is előfordul, hogy egyáltalán van-e munkajogviszony a termelőszövetkezetben, amelynek a tagok a gazdái. Szükségesnek mutatkozik tehát annak megvizsgálása, hogy mit értünk tagsági jogon, illetve tagsági jogviszonyon s miben azonos ez a munkajogviszonnyal.

A tagsági jog a polgári szövetkezeti társulások jogi intézménye, s mint ilyen, személyi jogi jelenség. A korporatív jogalany személyi közösségébe tartozó tagokat jogok illetik és köteleességek terhelik. A korporatív jogalany tagjai rendszerint természetes személyek. Azt, hogy a korporatív jogalany szervezetében milyen személyek vehetnek részt, mindig a korporatív jogalany alkotmánya: alapszabálya határozza meg. A korporatív jogalanyok sorában foglalnak helyet a különböző szövetkezeti jogi személyek. Ezeknek a jogi személyeknek résztvevő alanyai, illetve tagjai a szocialista, és a népi demokratikus gazdasági-társadalmi rendszerben kizárólag természetes személyek lehetnek. A tagsági jog feljogosítja, illetve kötelezi a tagot a korporatív jogalany tevékenységében való részvételre, s ezzel kapcsolatban meghatározott jogokkal és kötelezettségekkel ruházza fel, illetve terheli. Ez a részvétel a korporatív jog-

⁴ Alexandrov, N. G. szerint »a jogszabály (mint egyébként bármilyen gazdasági szabály) csak olyan társadalmi viszonyokat szabályozhat, amelyek e viszonyok résztvevőinek magatartási aktusaiban fejeződnek ki, vagy fejeződhetnek ki«. (A jog lényege. A jog történeti típusainak lényegéhez. Állami Jogi Kiadó, Moszkva, 1950., 95. l. Fordítás 35. old.) Denyiszov, A. J. is elismeri a jogviszony akarati sajátosságait. (Az állam és a jog elmélete. Jurizdat, 1948., 457. old. Idézi Jampolszkaja alább említett munkájában (28. jegyzet, magyar fordítás 16. old.). Jampolszkaja, C. A. A jogszabályról és jogviszonyról. Megjelent a Szovjet Állam és Jog c. folyóirat 1951. évf. 9. számában, 33—45. old. Fordítás 15. old. »Az akarati jelleg a jogviszony lényeges ismertetőjele.«

alany céljától függően sokféle változatban valósulhat meg. A népi demokrácia és a szocializmus viszonyai között működő szövetkezetek között a tagjaik személyes munkáján alapuló termelési társulásoknak van a legnagyobb jelentőségük.

Mivel a termelési célú szövetkezetek tagjaik közös, szocialista munkaszervezetben végzett munkájára épülnek, ennél fogva a tagsági jogviszonyt a tagok megélhetésük biztosítására s ennek érdekében munkához való joguk s munkakötelezettségük realizálására létesítik. A munkához való jog ún. azonos a megélhetés alapvető jogával, a mezőgazdasági termelőszövetkezetek vonatkozásában pedig még a földhöz való joggal is, ami nem más, mint a földhasználat-hoz való jog. Ez a tény annak a következtetésnek a levonását teszi szükségessé, hogy a termelőszövetkezeti tagsági jog a termelőszövetkezeti kollektívában való részvétel jogát, a közös földhasználat jogát és kötelezettségét jelenti s ennél fogva egybeesik a munkajogviszonnyal. A kettő tehát lényegében azonos; a tagsági jogot keletkeztető kétoldalú jogi aktus: a felvételt kimondó közgyűlési határozat konstitutív-hatállyal a kollektíva tagjává avatja a belépő személyt. Ez a közgyűlési határozat, mint jogi eszköz és az ezen alapuló munkajogviszony olyan relációban vannak egymással, mint a vállalati munkajogviszonyban a munkaszerződés és a munkajogviszony. A kettő szorosan összefügg: az egyik, mint jogi eszköz keletkeztetője a másiknak. A közgyűlési határozat tehát ugyanúgy mint a munkaszerződés⁵ a szocializmusban: a jogi formája a munkaerő bekapcsolásának a társadalom termelő munkájába. Érdekes, hogy mind a mintaalapszabály, mind a gyakorlat — mint rámutattunk — nem beszél munkajogviszonyról, hanem csak tagsági jogról, holott a tagsági jog, mint a polgári szövetkezeti jogból örökölt nomenklátúra lényegében itt munkajogviszonyt jelent. A termelőszövetkezeti munkaviszony is azonban a termelőszövetkezeti termelési viszonynak csupán egyik oldala, s nem attól különálló termelési viszony. Nincs tehát a valóságban külön tagsági jogviszony, mint a munkajogviszonytól különálló jogviszony, hanem a gyakorlatban a tagsági jog néven ismert jogviszony tartalmát is magábanfoglaló sajátos és bonyolult szerkezetű termelőszövetkezeti munkajogviszony létezik, amely tehát a termelőszövetkezeti viszonylatban sajátos tartalommal telítődik. Ez a sajátos tartalom a termelőszövetkezet céljával, valamint szervezeti és tulajdoni viszonyainak különyszerűségeivel van összefüggésben. A termelőszövetkezeti munkajogviszony fő sajátossága közelebbről abban jelölhető meg, hogy társadalmi-gazdasági alapja a szocialista csoporttulajdon, amelynek résztvevő alanyai egyben gazdái és dolgozói szövetkezetüknek, ennél fogva jogaik és kötelezettségeik szélesebbkörűek a vállalati munkajogviszony alanyaiénál (vezetésben, ellenőrzésben, a jövedelemelosztásban, a termelőszövetkezeti vagyon kezelésében, jogviták eldöntésében való személyes és konkrét részvétel stb.).⁶ Mindez olyan sajátos jellemzője a termelőszövetkezeti munkajogviszonynak, amely a szocialista munkajogviszonyok valamennyi formája közül a termelőszövetkezeti

⁵ Alexandrov, N. G. A munkajogviszony. Moszkva, 1948. Nyersfordítás 40. old. és Weltner A., A szocialista munkajogviszony jellege. Kézirat 4. old.

⁶ Dembo, L. J. szerint »a kolhoz jogviszonyok specifikus sajátossága a vagyoni és munkaviszonyok egybekapcsolása. Ezt mindenekelőtt a kolhozparaszt viszonya határozza meg a termelési eszközökhöz, szemben az állami vállalatok munkásainak viszonyával a termelési eszközökhöz, azaz a szocialista tulajdon formáiban mutatkozó különbség«. (A kolhozjogviszony és a szovjet jog rendszere. Szovjet Állam és Jog c. folyóirat, 1950. évi 7. sz.)



munkajogviszonyban érvényesül legkonkrétebben és a legszélesebb körben. Az irányításban való kolléktív részvétel a termelészövetkezet legfőbb igazgatási szerve: a közgyűlés útján valósul meg, amelyen minden termelészövetkezeti dolgozónak megjelenési, tanácskozási, javaslattevési és szavazati joga van. A tagság, a kolléktíva által hozott határozatok kötelezik a vezetőséget és a kolléktíva tagjait is egyenként. A kolléktíva a közgyűlésen a termelészövetkezet gazdájának megszemélyesítője, a határozatok végrehajtásában pedig a szövetkezeti munkaszervezetet alkotó dolgozók összessége, akik személyes munkateljesítményeikkel vesznek részt a közös feladatok teljesítésében.

Az a tény, hogy a termelészövetkezet dolgozói, a tagok a közgyűlésen hozott határozataikkal saját gazdaságukat s benne egyenként is végzendő munkájukat szervezik és irányítják, fokozott feyelemvállalás és gondosság kifejtését igényli a tagságtól. Munkajogviszonyuk tartalmát a termelészövetkezeti jog és munkajog alapelveinek szellemében kolléktíve hozott határozatokkal bővíthetik s a jogoknak és kötelezettségeknek számos vonatkozásban közvetlenül való megállapítása s azoknak vállalása, követése, ennek a munkajogviszonynak sajátos jelleget ad. Ebben a munkajogviszonyban a mellérendeltség mellett az alá- és fölérendeltség is érvényesül és bonyolult kapcsolatok és összefüggéseket szemléltet. Tény, hogy tartalmilag az előbbi válik uralkodóvá. A mellérendeltség viszonya a fegyelmi jog kolléktív gyakorlásában is erőteljesen kifejezésre jut s szankcióiban is a tagság összességének kolléktív akaratát érvényesíti. A munkajogviszony két alanya szoros összefüggésben van: a dolgozó egyben a jogilag szervezett munkáltató kolléktíva részalánya is.

A kolléktíva tagjaiból áll a vezetőség és a vezetés közvetlen ellenőrzését végző ellenőrzőbizottság is s így a dolgozók a közgyűlés útján közvetve, a választott vezetőség és az ellenőrzőbizottság útján pedig közvetlenül gyakorolják a vezetés és ellenőrzés jogait.

Ezek alapján megállapíthatjuk, hogy a termelészövetkezeti munkajogviszony a szocialista munkajogviszonyok olyan sajátos formája, amelyben a kolléktíva akarata az alapszabálysabta keretek között az ún. lokális aktusok útján, a legteljesebb mértékben kifejezésre jut.

A termelészövetkezeti munkajogviszony további speciális sajátossága a *munka díjazásának* a termelészövetkezet adott gazdasági éve eredményéhez igazodó rendszere és alapvető formája: a munkaegység, amely a Szovjetunió kolhozainak gyakorlatában hosszú történeti fejlődés eredményeképpen alakult ki.⁷

A termelészövetkezeti tag munkateljesítményének díjazása elválaszthatatlan összefüggésben van a termelészövetkezet gazdálkodásának eredményeivel. A munkaegység természetbeni és pénzbeni értékét az határozza meg, hogy a termelészövetkezeti gazdaság az adott gazdasági évben milyen termelési eredményt ért el, milyen mértékben növelte a terméshozamokat és milyen megtakarítást tudott elérni a termelési költségek (önköltség) tekintetében.

Mindezek alapján ez a munkajogviszony a mezőgazdaság szocialista építésére szövetkezett dolgozó parasztnak nagyüzemű munkaszervezetben végzett munkáján és egyéni munkateljesítményéhez kapcsolódó jövedelemelosztáson alapuló viszonya. Annak bizonyítására, hogy mennyire helyesen tükrözi a valóságot a munkajogviszony és tagsági jogviszony egybeeséséről vallott ál-

⁷ Krajev, M. A. történeti fejlődésében mutatja be a munkaegységrendszert. Vö.: A kolhozrendszer győzelme a Szovjetunióban. Szikra, Bpest., 1955.

lásfoglalásunk, hivatkozunk a termelőszövetkezeti csoport (1068/1955. (VII. 28.) Mt. h. sz.) ama változatára, amelyben a közgyűlés határozata alapján a tagok a földhasználatot egyénileg gyakorolják és ennek megfelelően a jövedelem-elcsajátítás is teljesen egyéni marad. Ilyenkor csak tagsági jogviszonyról beszélhetünk, mert nincs munkajogviszony éppen a termelőszövetkezeti csoport gazdasági és jogi természetére tekintettel. Mihelyt azonban a közös gazdálkodás magasabb foka érvényesül, a tagsági jog nyomban egybeesik a munkajogviszonnyal, amely a közös gazdálkodás magasabb fokát megvalósítani rendelő közgyűlési határozat megszületésével jön létre.

5. A termelőszövetkezeti munkajogviszony alapvető forrása a mezőgazdasági termelőszövetkezet mintaalapszabálya (1070/1953. XI. 12.) és (1067/1955. VII. 28.) Mt. sz. együttes határozat melléklete), a Munka Törvénykönyvének alapelvei és a M. T., valamint F. M. rendeletek, illetve határozatok és utasítások.

A mezőgazdasági termelőszövetkezet mintaalapszabálya a termelőszövetkezeti munkajogviszonynak csak alapvető rendelkezéseit tartalmazza, amelyek sok vonatkozásban keretrendelkezéseknek tekinthetők. Minthogy egységes szocialista munkajogunknak a termelőszövetkezeti munkajogviszony csak egyik részterülete, illetve a szocialista munkajogviszonynak csupán egyik formája, az Alkotmányban deklarált és a Mt.-ben továbbbrazilezett munkajogi alapelvek a termelőszövetkezeti munkajogviszonyban is érvényesek. Ezeknek, a termelőszövetkezeti tagok munkaviszonyainak szabályozása kapcsán normatív hatályt kell tulajdonítanunk. A termelőszövetkezeti munkajogviszony egyes kérdéseinek szabályozásával kapcsolatos hézagok kitöltése és az ellentmondások leküzdése ennél fogva csak a munkajog alapelveinek szellemében történhetik. A munkajog alapelveinek alkalmazásánál természetesen figyelemmel kell lenni a termelőszövetkezeti munkajogviszony sajátos alapjaira, a termelőszövetkezeti viszonyokra, azokra a gazdasági és politikai érdekekre, amelyek megvalósítására a mezőgazdasági termelőszövetkezeti mozgalom hivatott. Ez indokolja többek között annak az alapvető szocialista szervezési elvnek betartását és követését is, amely a szocialista társadalmi viszonyokban az egyéni és társadalmi érdek összhangjának törvényét rendeli megvalósítani.

Az állam jogalkotó szervei által kibocsátott jogszabályok mellett a termelőszövetkezeti munkaviszony jogi szabályozásának formái között helyet foglalnak az egyes termelőszövetkezetek által a mintaalapszabály alapján készített alapszabályok és az ún. lokális normatív aktusok is.⁸ Az utóbbiak olyan közgyűlési határozatok, amelyekkel a termelőszövetkezetek pl. belső munkarendjüket állapítják meg. Ezekben a szabályokban különös hangsúllyal jut kifejezésre a termelőszövetkezeti dolgozók gazdaságszervező és igazgatási tevékenysége, az ún. szövetkezeti autonómia.

Ez idő szerint a termelőszövetkezeteknek nincs külön alapszabályuk, mert ezt teljes egészében a mintaalapszabály helyettesíti. A fejlődés azonban már megkívánja, hogy minden termelőszövetkezet készítse el a saját alapszabályát. A mintaalapszabály alapján a termelőszövetkezetek közgyűlése által elkészített és hatóságilag jóváhagyott termelőszövetkezeti alapszabályokat — nézetem szerint — a lokális normatív aktusok sajátos válfajának kell tekin-

⁸ Alexandrov, N. G. A munkajogviszony. Moszkva, 1948. Nyersfordítás 55. old. Hasonlóképpen Kalandadze, A. M. (Kolhozjog, Moszkva, 1950, 260. old.), aki a kolhozok belső munkarendjét normatív aktusnak tekinti.

tenünk. Sajátosak, mert a törvényerejű mintaalapszabály alapvető rendelkezéseit az adott termelészövetkezet viszonyainak megfelelően, — de az Alkotmány szellemében — kiegészítik, tartalmilag bővítik. Jogforrások, mert általános érvényűek és kényszerítő erejüket a mintaalapszabály törvényi ereje és a hatósági jóváhagyás biztosítja.

6. Végül felvetődik az a kérdés is, hol a helye jogrendszerünkben a termelészövetkezeti munkajogviszonynak. A termelészövetkezeti munkajogviszonynak a tagsági joggal való viszonyát vizsgálva tett megállapításunk alapján nem lehet más a feleletünk: az önálló jogággá fejlődött termelészövetkezeti jogunkban. Ez azonban nem jelentheti azt, hogy a munkajog, a munkajogviszonyok tárgyalása kapcsán elhanyagolhatná a szocialista munkajogviszonyok eme egyik fő formáját. A munkajogra, mint a jogtudomány egyik ágára hárul az a feladat, hogy elemző módon és kritikai módszerrel vizsgálja meg: a munkajog alapelvei miként érvényesülnek ebben a munkajogviszonyban.

III. A termelőszövetkezeti munkajogviszony tartalma és tárgya

1. Mint már rámutattunk, a jogi irodalomban az a felfogás az uralkodó, amely azt vallja, hogy a termelőszövetkezeti munkajogviszony a tagsági jogból ered. E szerint a termelőszövetkezeti munkajogviszony keletkezéséhez nem kell külön jogi aktus, formájában azonos mindkettő. A különbség a tartalomban mutatkozik meg, noha e tekintetben is vannak közös vonások. Ez az elmélet megközelíti a valóságot, de attól némileg mégis eltér. A valóság elemzésével ugyanis arra a megállapításra kell jutnunk, hogy bár formailag tagsági jogviszony jön létre, ez a jogviszony tartalmát tekintve azonban munkajogviszony, amelynek csupán keletkezési feltétele az, hogy a tag olyan kötelezettségeket teljesítsen, amelyek nem a munkajogviszony tartalmához tartoznak általában, hanem a termelőszövetkezet gazdasági működésének alapjait teremtik meg. Ezek a kötelezettségek szükségképpen megfelelő jogosultságokat vonnak maguk után, mint pl. a társadalmasított élő- és holt felszerelés értékének 65—80% erejéig történő megtérítésére, illetve a bevitt és a tag magántulajdonában maradó földek után földjáradékra vonatkozó követelési jogot. Ennyiben, de csakis ennyiben lehetne külön tagsági jogról beszélni. Mivel azonban a tagsági jog nem merülhet ki bizonyos kötelezettségek egyszeri teljesítésével, illetve a kapcsolatos jogok ugyanilyen érvényesítésével, hanem annak olyan tartalommal kell telítődnie, amely a jogviszony fennállása alatt folyamatosan funkcionál, itt lényegében a munkajogviszonytól különálló tagsági jogról, illetve jogviszonyról nem beszélhetünk. Nem lehet szó azért sem külön tagsági jogviszonyról, mert lényegében a szövetkezeti tagsági jogok tartalmát kitölteni látszó közgyűlési és vagyoni jogok nem a tagsági, hanem a munkajogviszony velejárói. A tagsági jogra emlékeztető egyetlen jogi és gazdasági momentum még a földjáradékhoz való jog volna, amely, noha évről évre megismétlődő követelési joga a földtulajdonos tagoknak, mégsem egységesen általában a tagsághoz fűződő jog, hanem csak a földtulajdonos tagokat megillető jog. Ezért ez a tartalmi jogosítvány nem a tagsági jog egyik jellemzője, hanem éppen a termelőszövetkezeti munkajogviszonynak egyik velejárója (a földtulajdonos tag köteles bevinni a munka tárgyát és egyben alapvető termelési eszközt is). Ezt bizonyítja az a tény, hogy a termelőszövetkezet tagja egyben gazdája is, mintegy résztulajdonosa is szövetkezetének.

A szövetkezeti tagsági jogviszony tartalmi jogosítványai között szokták felsorolni a közgyűlési jogot és a mezőgazdasági termelőszövetkezeti tagokat megillető háztáji gazdasághoz való jogot is. Ezek azonban olyan jogosultságok, amelyek a dolgozókat, mint a szövetkezeti dolgozó kollektíva tagjait illetik meg, éppen a termelőszövetkezeti munkajogviszony sajátosságára, bővebb tartalmára tekintettel. Ezzel kapcsolatban ismét hangsúlyozni kell, hogy a ter-

termelőszövetkezeti munkajogviszony dolgozó alanyai egyben gazdái is a termelőszövetkezetüknek s ez a résztulajdonosi alanyi minőség konkrét formában igényli, a termelőszövetkezeti mintaalapszabály pedig ennek megfelelően biztosítja is a tagok részére a vezetésben való cselekvő részvétel jogát, valamint az anyagi érdekeltség fokozottabb érvényesülését. Az anyagi érdekeltség elvét a mezőgazdasági termelőszövetkezetekben nemcsak a közös gazdaságban teljesített munka alapján való jövedelemrészesedés tekintetében kell gyakorlatilag érvényesíteni, hanem a háztáji gazdálkodás biztosításával is. Annak elismerésével, hogy a mezőgazdasági termelés s az ebből nyert javak elosztásának sajátos természete van, elő kell segíteni, hogy a termelőszövetkezet tagja a közös gazdaságból — teljesített munka alapján — nyert fő jövedelmén felül háztáji mellékgazdaságából kiegészítő jövedelmet szerezhessen. A háztáji gazdaság léte nemcsak az anyagi érdekeltség elvének, hanem az ezzel összefüggő egyéni és társadalmi érdek összhangja elvének is gyakorlati megvalósítója.

Éppen ezért tehát, mert a háztáji gazdaság a közös gazdaságban végzett munka jövedelmének kiegészítő forrása s ezzel az egyéni és társadalmi érdek összehangolója, a háztáji gazdasághoz való jogot a termelőszövetkezeti munkajogviszony tartalmi jogosítványai közé kell sorolni s úgy kell tekinteni, mint az önálló háztartással rendelkező tagot a munkajogviszonyból megillető szolgáltatást. Ezt a szemléletet indokolja az is, hogy a háztáji gazdasághoz való jog földtulajdonosi minőségre tekintet nélkül minden önálló háztartással rendelkező termelőszövetkezeti tagot megillető jog s azért jár a tagnak, mert a közös gazdaságban fejt ki munkaerejének döntő részét. Világos tehát, hogy ez a jog a munkajogviszonnyal van szoros összefüggésben. Nem változtat e jogi minősítésen az sem, hogy a háztáji gazdasághoz való jog fennmarad a munkától való mentesítés folyamán is, mert ilyenkor is fennforgott megelőzőleg a közös gazdaságban való részvétel.

2. A termelőszövetkezeti munkajogviszony tartalmát kitevő főbb kötelezettségek a dolgozó vonatkozásában szintén sokrétűek. Exemplifikatív felsorolásban ezek:

- a) a közös munkában a képességeknek megfelelő részvétellel,
- b) a munkafegyelem megtartásával,
- c) a társadalmi tulajdon megóvásával és gyarapításával és
- d) a jó gazda gondosságának a kifejtésével valósulnak meg.

A most említett kötelezettségekhez kapcsolódó jogosultságok szintén exemplifikatív felsorolása:

a) a közös munkában való részvétel joga és a kiegészítő mellékgazdaságokhoz való jog,

b) a megfelelő munkafeltételekhez és munkavédelemhez való jog,

c) a munkajogviszonyból eredő szolgáltatásokhoz való jog,

d) a teljesített munka alapján a közös jövedelemből való természetbeni és készpénzbeni részesedés joga,

e) a teljesített munka alapján munkaegység-előleghez való jog,

f) az anyagi ellátáshoz való jog munkaképtelenség esetén,

g) a vezetésben való kollektív részvételhez s a közgyűlés sérelmes határozataival szemben a járási tanács v. b.-hez megilló panaszjog.

A termelőszövetkezeti munkajogviszony tartalmát kitevő jogok és kötelezettségek egységben fonódnak össze, mert minden kötelezettséghez megfe-

elő jog társul. Ez viszont azt is kifejezésre juttatja, hogy a termelőszövetkezetben nincs jog kötelezettség nélkül s viszont nincs olyan kötelezettség, amelyhez valamilyen vonatkozásban ne társulna jogosultság.⁹

3. A jogviszony tárgya általánosan elfogadott meghatározás szerint az, amire a jogviszony alanyainak jogai irányulnak s mire a kötelezettségeknek irányulniuk kell.¹⁰ A termelőszövetkezeti munkajogviszony tárgyát tekintve részben eltér a vállalati munkajogviszony tárgyától. Vagyis a termelőszövetkezeti munkajogviszony tárgya a mezőgazdaság szocialista építése gazdasági és politikai feladatainak megvalósítása a közös munkaszervezetben való rendszeres munkavégzés s a tényleges munkateljesítményen alapuló jövedelemrészesedés útján. A vállalati munkajogviszony tárgya vonatkozásában ui. nem jövedelemrészesedésről, hanem a munka előre megállapított tarifa szerinti díjazásáról szólnak. E kettő között a különbség egyben lényegmeghatározó a termelőszövetkezeti munkajogviszony vonatkozásában, mivel itt a munkaegységek előre meghatározott pénzbeli értéke nem ismeretes s így a szó szoros értelmében vett jövedelemrészesedésről van szó, olyan jövedelemrészesedésről, amely a konkrét termelőszövetkezeti gazdaságnak a tárgyév konkrét jövedelmétől függ s nincs összefüggésben más termelőszövetkezeti gazdaságok munkájával, illetve azok gazdasági eredményével.

Míthogy a termelőszövetkezeti munkajogviszony tartalmát és tárgyát tekintve olyan sajátosságokat tár fel, amelyek alapján élesen elhatárolódik az állam gazdálkodó szerveivel, intézményeivel stb. létesített munkajogviszony tartalmi sajátosságaitól, s részben tárgyától is, ezért szükséges, hogy ezeket a sajátosságokat vizsgálódás tárgyává tegyük, az egyes kérdéseket elvi síkon tisztázzuk s a fejlődés megkívánta módosításokra de lege ferenda, nézeteinket kifejezzük.

⁹ Dembo, L. J. szerint a kolhozjogviszony esetében az egyesítő momentum a kolhoz-termelés szervezése, amely a tulajdon szövetkezeti kolhoz-formáján és a kollektív munkán alapul. (A kolhozjogviszony és a szovjet jog rendszere.) (A Szovjet Állam és Jog c. folyóirat 1950. évi 7. sz.)

¹⁰ Vö. Messzorer, A., A jogviszony tárgyának fogalma a szovjet jogtudomány fényében. Messzorer tanulmányában (Nowe Prawa, 1951. évf. 11. sz.) Genkin, O. S., Joffe, J. L. Braude, M. M. Agarkov, J. B. Lunc, L. A. Novicki professzorok meghatározásainak kritikai elemzésével foglalkozik.

IV. A termelőszövetkezeti munkajogviszony néhány sajátosságával kapcsolatos elvi kérdések

1. A termelőszövetkezeti munkajogviszony keletkezésének időpontja jogi szempontból azért jelentős, mert ettől kezdve hatályosulnak egyfelől a munkajogviszony tartalmát tevő jogok és kötelezettségek, másfelől a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozóan megállapított, jogszabályokban foglalt rendelkezések. A dolgozó tehát a munkajogviszony keletkezésével lép be a munkáltató fél kollektívájába s válik mindazoknak a jogoknak és kötelezettségeknek alanyává, amelyek a munkajogviszony dolgozó alanyát éppen a munkajogviszonynál fogva illetik meg és terhelik; ettől az időponttól munkajogviszonyának megszüntetése csak a munkajog szabályai alapján történhetik.

A termelőszövetkezeti munkajogviszony keletkezésével kapcsolatban két időpontot kell megkülönböztetnünk: a tagsági jog, illetve helyesen a munkajogviszony létrejöttének időpontját (a közgyűlési határozat napja) és a termelőszövetkezet valamelyik munkaszervezeti egységébe való tényleges beosztást, amely a tagnak a munkához való jogát realizálja. Ez utóbbit a vállalati munkajogviszony esetében azonos a munkakör kijelölésével. Amíg azonban a munkaszerződés érvényességi feltétele a munkakör kijelölése, addig itt a munkaszervezeti egységbe való beosztásnak, vagyis a munkakör kijelölésének nem kell a tagsági jog, illetve a munkajogviszony keletkezésével egybeesnie. Ez nem feltétele a termelőszövetkezeti munkajogviszony érvényes létrejöttének, csupán ahhoz tapadó, a munkához való jogot realizáló jogi aktus. A termelőszövetkezeti dolgozónak munkajogviszonya alapján ehhez alanyi joga van, s éppen ezért nem, vagy késedelmes teljesítése esetén a termelőszövetkezettel szemben kártérítés követelésére jogosultságát el kell ismerni. Ennek a kártérítési követelésnek az a jogalapja, hogy a termelőszövetkezet tagja, mint a termelőszövetkezeti munkajogviszony alanya megélhetését, a termelőszövetkezet jövedelméből való részesedését csak úgy biztosíthatja, ha a termelőszövetkezet valamelyik munkaszervezeti egységének tagjaként munkafeladatokat kap, hogy azok teljesítésével munkajogviszonybeli kötelezettségét is teljesítse. Ha a tagot, megfelelő alapos ok nélkül, késedelmesen osztják be a munkaszervezetbe s így a közös munkában való részvétele időlegesen akadályozott, ezzel megélhetését veszélyeztetik, következképpen anyagi kárt szenved. Erre tekintettel méltánytalan volna, ha a vezetőség mulasztása következtében, vagyis a tag akaratán kívülálló okokból neki kellene viselnie ennek hátrányait. Bár ilyen esetre vonatkozólag a mintaalapszabály nem tartalmaz rendelkezéseket, a munkához való jog alapelvéből és a közös munkában való részvétel kötelezettségéből azonban értelemszerűen következik, hogy az így mutatózó kárért a szövetkezetnek kell felelnie, amellyel szemben viszont a vezetőségnek azok a tagjai felelősek, akiknek mulasztása idézte elő a tag káro-

sodását. A tag tehát vonatkozó panaszával előbb a vezetőséghez, majd panaszának nem orvoslása miatt a közgyűléshez folyamodhat s kérheti, hogy a közgyűlés arra az időre, amelyet rendes körülmények között a közös munkában tölthetett volna, a tagok átlagteljesítménye szerinti munkaegységet írjon járára. A közgyűlés feladata viszont, hogy a közösség okszerű mentesítése végett a mulasztó vezetőségi tagokkal szemben, a tényleges munkateljesítmény nélkül jóváírt munkaegység-mennyiség erejéig, kártérítési követeléssel lépjen fel, amely a dolgozók anyagi felelősségének analógiájára, szándékosság esetén a teljes kár összegének megtérítéseig terjedhet.

A termelőszövetkezeti tagsági jog, illetve munkajogviszony kétoldalú jogi aktussal jön létre. A termelőszövetkezetbe lépő személy munkajogviszonya ennek megfelelően akkor keletkezik, amikor a belépési nyilatkozatát a közgyűlés elfogadta. Még abban az esetben is érvényes ez a tétel, ha a dolgozó tagsági jogának keletkezését megelőzően munkaszerződés alapján már munkajogviszonyban állott a termelőszövetkezettel. Ez az eset pl. az olyan agronómus-sal, illetve könyvelővel vagy egyéb szakemberrel kapcsolatban, aki noha már dolgozója a termelőszövetkezetnek, de csak később kéri felvételét a termelőszövetkezetbe s ezzel az addig munkaszerződés alapján fennálló munkajogviszonyát termelőszövetkezeti tagságon alapuló munkajogviszonnyá alakítja át, illetve a szerződő felek a munkaszerződés alapján fennálló munkajogviszony helyébe termelőszövetkezeti munkajogviszonyt léptetnek. Ilyenkor a termelőszövetkezeti munkajogviszony keletkezésének napjáig a dolgozó munkajogviszonybeli járandóságait a munkaszerződésben foglaltak szerint kell elszámolni anélkül, hogy a munkajogviszony folyamatossága megszűnne. A tagsági jog keletkezésének napjától viszont a termelőszövetkezeti munkajogviszonyban álló dolgozókra megállapított munkadijazási stb. szabályok érvényesülnek.

A létrejött termelőszövetkezeti munkajogviszony azzal a jogi hatással is jár, hogy a termelőszövetkezet tagjává lett dolgozót munkajogviszonyának keletkezése napjától megilletik azok a szolgáltatások, amelyek az anyagi ellátás tekintetében a termelőszövetkezeti társadalombiztosítás rendszerében járnak a biztosított szövetkezeti dolgozóknak. Ehhez — megítélésem szerint — nem kell feltétlenül munkavégzést igazolni, mert esetleg nem a dolgozón múlik, hogy a munkaszervezetbe való esetleges késedelmes beosztása, vagy a mezőgazdasági munkák természete miatt történetesen csak napokkal vagy hetekkel később jut abba a helyzetbe, hogy a termelőszövetkezeti gazdaságban ténylegesen munkát végezhesen (pl. téli időszak, vagy időjárási nehézségek). Így, ha a tagsági, illetve munkajogviszonya keletkezését követően, amikor pl. munkaszervezeti beosztásának megbeszélésére a termelőszövetkezetbe menet, vagy onnét távozva a dolgozót baleset éri, ezt éppen olyan üzemi balesetnek kell tekinteni, mintha munkába menet, vagy munka közben, illetve onnét visszatérve esik baleset áldozatává, mert ilyenkor is munkajogviszonybeli kötelezettségét teljesíti. Megilletik továbbá a munkát akaratan kívül ténylegesen később megkezdő dolgozót a termelőszövetkezet szociális-kulturális szolgáltatásai is, kivéve azokat a szociális szolgáltatásokat, amelyekre a tagoknak csak meghatározott időtartalmú tagsági, illetve munkajogviszony alapján nyílik meg az igényük. Nyilvánvaló pl., hogy a termelőszövetkezet érdekében tanfolyamra küldött olyan új tagnak, aki még nem vett részt a közös munkában, a tanfolyamra küldés esetén ugyanúgy jár munkaegység jóváírás, mint a régi tagnak, mert itt is a közös gazdaság érdekében végzett speciális munká-

nak, a tanulmányi munkának díjazásáról van szó. Erről azért kell külön szólni, mert a mintaalapszabály 33. pontjának 2. bekezdése értelmében csak a termelőszövetkezetben legalább már hat hónapja dolgozó tag részesülhet tanfolyamra küldés címén munkaegység jóváírásban. Kétségtelenül, hogy az egyéni érdek nem érvényesülhet a társadalmi érdek rovására, világos azonban az is, hogy indokolatlan volna ennek fordított esetét is eltérni, hogy a tag a tanfolyam tartama folyamán munkaegység jóváírásban, előlegben stb. ne részesüljön. A tanfolyamra küldés elsősorban a közösségi érdek szolgálata céljából történik, a közösségi érdek szolgálata viszont nem függesztheti fel a dolgozónak, illetve családjának emberhez méltó megélhetéséhez való jogát, amelyet ennél fogva a közös jövedelemből kell biztosítani.

A termelőszövetkezeti munkajogviszony létrejöttének személyi és tárgyi feltételeit a mintaalapszabály részletesen szabályozza. E feltételek közül külön kell foglalkoznunk azzal az esettel, amelyről a mintaalapszabály 9. pontja beszél. Ha a belépni kívánó dolgozó paraszt a tagsági jog létrejöttének itt szabályozott feltételét nem teljesíti, vagyis nem adja meg a termelőszövetkezetnek a kapcsolatos kártalanítási kötelezettséget vállaló nyilatkozatot, a belépési kérelmet, mint tárgyi hiányosságban szenvedőt — megítélésem szerint — a vezetőség nem is terjesztheti a közgyűlés elé. A közgyűlés ugyanis csak a mintaalapszabályban előírt személyi és tárgyi feltételekkel rendelkező, illetve a 9. pontban írt kártalanítási kötelezettséget vállaló dolgozó parasztok felvétele ügyében hozhat határozatot. A 9. pont megsértésével hozott tagfelvételt kimondó közgyűlési határozat törvényességet sért, annak orvoslásáról pedig bármelyik tag bejelentése, illetve az állami irányítást végző szervek javaslata alapján gondoskodni kell. Ennek egyik módja lehet, hogy a 9. pontban írt feltétel teljesítésére utólag kell a tagot felhívni, s amennyiben azt záros határidő alatt nem teljesíti, a termelőszövetkezet közgyűlése köteles vagy semmissé nyilvánítani a tagsági jogot s ezzel a munkajogviszonyt, vagy a taggal közölni, hogy a kártalanítási jogát a zárszámadás kapcsán végrehajtott jövedelemelosztás során fogja érvényesíteni. Ha a tag ezt tudomásul veszi, a munkajogviszony hiányossága orvosolttá válik, ha viszont nem veti alá magát a közgyűlés határozatának, a közgyűlés a tag tagsági, illetve munkajogviszonyát semmissé nyilvánítja. A semmisség ex tunc hatályú s így a munkajogviszony semmisségét deklaráló közgyűlési határozat napjáiig a dolgozó termelőszövetkezeti munkajogviszonyát csupán tényleges munkajogviszonynak lehet tekinteni, s a teljesített munkáért a jogszabályoknak megfelelő munkabért kell fizetni.

A termelőszövetkezet munkajogviszony keletkezésével kapcsolatban rá kell mutatnunk arra is, hogy egy termelőszövetkezet tagja egy időben két termelőszövetkezeti munkajogviszonynak nem lehet alanya. A két termelőszövetkezeti munkajogviszony egyidejű fennállása kétségtelenül azzal a következménnyel járna, hogy a tag egyik termelőszövetkezettel szemben sem tudná munkajogviszonybeli kötelezettségeit teljesíteni. A termelőszövetkezeti munkajogviszony a mezőgazdasági munkák természeténél fogva nem tűri a kettősséget. Tagadólág kell arra a kérdésre is válaszolnunk, hogy a termelőszövetkezeti munkajogviszony mellett létesíthet-e a tag valamely állami vállalattal munkajogviszonyt, vagyis ún. második állást. A mezőgazdasági termelés olyan munkaerőt kíván, amelyben a munkaerő nincs több irányban megosztva, s nem teszi problematikussá a tag számára annak eldöntését, hogy munkaigényes időszakban végülis melyik munkajogviszonyban feleljen meg munkajogviszonybeli kötelezettségeinek.

2. A termelőszövetkezeti munkajogviszony megszűnésével kapcsolatban is megszűntetésről és megszűnésekről beszélünk. A termelőszövetkezeti munkajogviszony *megszüntethető* mind a dolgozó, mind a termelőszövetkezet akaratából. A termelőszövetkezeti munkajogviszony *megszűnése* pedig mindig csak a felek akaratán kívül eső okból történhetik (pl. a halál esete). A megszűntetés ui. a felek akaratából eredő jogi aktuson, a megszűnés viszont a felek akaratán kívül eső jogi tényen alapul.

a) Ha a dolgozó akarata következtében áll be a termelőszövetkezeti munkajogviszony megszűntetése, akkor kilépésről, illetve a tagsági jog s ezzel a termelőszövetkezeti munkajogviszony *felmondásáról* kell beszélnünk, amely a mintaalapszabály 15. pontjában szabályozott módon gyakorolható. Kilépés, illetve felmondás folytán a munkajogviszony csak a gazdasági év végén szűnik meg, eddig az időpontig a dolgozó köteles részt venni a közös munkában. A mintaalapszabály 15. pont 1. bekezdése a kilépés tekintetében azt a korláatot állítja fel, hogy a termelőszövetkezetből kilépni csak a belépéstől számított három év eltelte után lehet, illetve, hogy a tag belépését követően három évig nem gyakorolhatja kilépési jogát. Ez a társadalmi érdeket erőteljesen szolgáló rendelkezés összhangban van az egyéni érdekekkel is, mert a közös gazdaság megalapozásához nyújt segítséget. Nyilván nagy mértékben zavarná a tagfluktuáció a gazdálkodás biztonságát, ami nemcsak közösségi, hanem egyéni érdek is. Nem szól azonban ez az alapvető jogforrás arról, hogy a három év eltelte után a kilépés szándékának a bejelentését (felmondását) a gazdasági év vége előtt mennyi idővel előbb kell megtenni. E rendelkezésből csak az világos, hogy a kilépés a gazdasági év végén történhetik, s a kilépés szándékának bejelentése után is köteles a tag a közös munkában a gazdasági év végéig résztvenni. Minthogy azonban a kilépett tagnak a termelőszövetkezetbe bevitt földjét a gazdasági év végén ki kell adni, a termelési tervek elkészítésénél pedig számolni kell a rendelkezésre álló földterülettel, ebből értelemszerűen következik, hogy a kilépés szándékát legalább 6 hónappal előbb írásban kell a termelőszövetkezet közgyűléséhez bejelenteni. A felmondási jog — amely alakszerűséghez kötött — csak a dolgozót illeti meg, a termelőszövetkezetnek a termelőszövetkezeti munkajogviszony megszüntetésére egyetlen jogi eszköz áll rendelkezésére: a fegyelmi úton való kizárás jogcselekménye. A kizárás azonban csak végső jogi eszközként gyakorolható akkor, amikor a fegyelmi eljárás nevelőeszközeit sikertelenül merítették ki. Az a tény, hogy a mintaalapszabály szerint a közgyűlés határoz a tag bejelentett kilépési szándéka (kérelme) felől, nem azt jelenti, hogy a kilépés csak a közgyűlés hozzájárulásával válik jogilag érvényessé, illetőleg azt, hogy a közgyűlés engedélye volna szükséges a kilépéshez. A felmondási (kilépési) jog egyoldalú aktus, annak jogi érvényességéhez, a törvényes határidő betartásán felül, más feltétel, így pl. a termelőszövetkezet közgyűlésének hozzájárulása nem szükséges. A közgyűlés vonatkozó hatásköre helyes értelmezésben csupán azt célozza, hogy megvizsgálja a tag kilépési szándékát, abból a szempontból is, vajon nincs-e mögötte egyesek által szított olyan káros jelenség, amely a kilépésre motiválta a tagot s ennek a jelenségnek a megszüntetése az egyéni és társadalmi érdek megromlott összhangját esetleg az érintett tag vonatkozásában is helyre lehetne állítani, a káros következményeket időben megszüntetni, illetőleg a tagot kilépési szándéka helytelenségéről meggyőzni. A mintaalapszabály vonatkozó rendelkezésének más értelmet azért nem lehet tulajdonítani, mert az ellentétben volna a termelőszövetkezeti jog egyik sarkalatos elvével, az önkén-

tesség elvével, amelynek gyakorlása a tagot nemcsak a belépésnél, hanem a kilépésnél is megilleti. Nyilvánvaló azonban, hogy amíg a belépésnél az önkéntesség elvének korlátozása törvénysértő, a kilépésnél már nem az, mert itt az önkéntesség elvének a társadalmi érdekekkel összhangban kell és szabad érvényesülnie.

A kilépő taggal az elszámolás a gazdasági év végén történik, tehát akkor, amikor a termelőszövetkezet jövedelme a zárszámadás alapján pontosan megállapítható. Az elszámolásnak szükségképpen ez lehet a legkorábbi határideje, mert a kilépő tag is a gazdasági év végéig köteles a közös munkában részt venni s így teljesített munkaegységeinek száma is ekkor összegezhető véglegesen. Semmi esetre sem részesíthető a kilépő tag a többi bennmaradóval szemben hátrányban oly módon, hogy az elszámolás szerinti járandóságát később kapja meg, mint a bennmaradók. Ez alapszabályellenes, tehát törvénysértő volna, amely a termelőszövetkezeti mozgalom érdekeit is hátrányosan érintené. A kilépés nem teremthet ellenséges légkört a termelőszövetkezet s kilépéssel távozó volt tagja, dolgozója között.

A kilépés (felmondás) — alapszabályban írt — egyik jogi követelménye az, hogy a távozó tag, aki tagsága tartama alatt részese volt mindazoknak az előnyöknek, amelyeket a termelőszövetkezet az állami vagy egyéb hitelek révén is biztosított tagjai számára, — viselni tartozik a termelőszövetkezetnek folyósított hosszúlejáratú beruházási hitelek, valamint a jószág-, gép- és felszerelésvásárlásra folyósított középlejáratú hitelek kivételével, a termelőszövetkezet összes tartozásaiból az arányosan ráeső részt, meg kell térítenie a termelőszövetkezettel szemben fennálló esetleges tartozásait és tőle a termelőszövetkezet által juttatott háztáji földet meg kell vonni.¹¹ A termelőszövetkezet tartozásai-ból való arányos teherviselés lényegében a tagsavatosság elvét konkretizálja, ami itt nem akkor érvényesül, amikor a termelőszövetkezet tartozásai cselekvő vagyonát meghaladják, hanem akkor, amikor a tag távozik abból a közösségből, amely a társadalmi csoporttulajdon alapján egyesítette tagjai munkáját, s amelynek fejlődése, gazdagodása, erősödése döntően a tagság jó munkájának függvénye.

A mintaalapszabálynak ez a rendelkezése nagyon általános és félreérthető, éppen ezért — megítélésem szerint — nem minden esetben helyeselhető. Nem helyeselhető pedig azért, mert a kilépő tagok is a zárszámadás alapján megállapított munkaegységértéket kapják s a termelőszövetkezet tagjai résztulajdonosi minőségüket sem a tagság tartama alatt, sem kilépésük alkalmával nem konkretizálhatják. Más szóval, szó sem lehet arról, mert nincs a termelőszövetkezetben vagyonilletőség, hogy a közös vagyonnak egy tagra eső hányadát a tag kilépéskor vagyonilletőség fejében magával vigye. Ha pedig nincs vagyonilletőség, akkor nem is lehet megterhelni a tagot a termelőszövetkezet említett tartozásainak arányosan ráeső részével, mert a tartozások a termelőszövetkezet vagyonát terhelik, a munkaegységekre felosztható jövedelemrész pedig az esedékes tartozások levonása után kerül megállapításra. Ha a kilépő taggal az elszámolást minden esetben a mintaalapszabály 15. pont 2. bekezdésében előírt módon ejtenők meg, a tag egyes termelőszövetkezeti kötelezettségeket kétszeresen viselne. A kilépő tag tehát nem viselheti annak a termelőszövetkezeti tartozásnak arányosan ráeső részét, amely ilyen vagy olyan formában lényegében beruházási célokat szolgált s így a termelőszövetkezet va-

¹¹ Vö. a mintaalapszabály 15. pont 2. bekezdésével.

gyonát növelte. Ha pedig a termelőszövetkezet tartozásai között munkaegység-előlegekre fordított összegek is szerepelnek, a taggal való elszámoláskor az előlegnek a tag járandóságaiból való levonásával a termelőszövetkezet amúgy is hozzájut a munkaegységelőlegre felvett hitel-tartozásának a tagot terhelő részéhez is. Mindezek alapján de lege lata mind gazdaságilag, mind pedig jogilag alaptalannak, politikailag pedig indokolatlannak s így de lege ferenda elhagyandónak, törlendőnek tartom a mintaalapszabálynak idevonatkozó rendelkezését. Ennek a rendelkezésnek az alkalmazását egyedül és kizárólag csak a 278/1953. (X. 3.) FM. sz. együttes utasítás alá tartozó esetekben látom indokoltnak, tehát akkor, amikor visszafizetését illetően felfüggesztett vagy elengedett hiteltartozása van a termelőszövetkezetnek s ebből a kilépő tag annak idején munkaegységdíjazás formájában részesedett. Az ilyen felfüggesztett termelőszövetkezeti kötelezettség a tagot is terheli.¹²

b) A termelőszövetkezetből való kilépésnek, illetve egy konkrét termelőszövetkezettel fennálló tagsági jogviszony megszüntetésének a tag akarata folytán beálló — a mintaalapszabály által külön nem rendezett — másik esete: az egyik termelőszövetkezetből a másikba való átlépés esete. Ennek megfelelő változatnak látszik a vállalati, illetve közszolgálati dolgozók körében a saját kérelemre történő áthelyezés kérdése. Az egyik termelőszövetkezetből egy másik termelőszövetkezetbe való átlépés ui. magát az általában vett termelőszövetkezeti tagságot, illetve munkajogviszonyt nem szünteti meg, csupán a konkrét tagságot, illetve munkajogviszonyt. Az a folyamat, ami ezzel kapcsolatban lejátszódik, lényegében a termelőszövetkezeti munkajogviszony egyik alanyában idéz elő változást s így a korábbi termelőszövetkezettel fennálló munkajogviszony megszűnésével egyidejűleg a befogadó termelőszövetkezettel jön létre munkajogviszony. Az a tény, hogy a mintaalapszabály az átlépés esetéről hallgat, nem jelenti azt, hogy a tag átlépésre ne volna jogosult, s ezt a termelőszövetkezet közgyűlése megtagadhatná. A mintaalapszabály hallgatásából csupán azt a következtetést vonjuk le, hogy átlépés esetén a kilépésre megállapított rendelkezéseket kell értelemszerűen, illetőleg oly eltéréssel alkalmazni, hogy az átlépéshez nem kell (mert teljes mértékben indokolatlan volna) a megelőző hároméves tagsági jogot megkívánni, s ezt a gazdasági év vége előtt legalább 3 hónappal megelőzőleg kell a közgyűlésnek bejelenteni. A föld kiadásával kapcsolatos kérdést a két termelőszövetkezet egymásközi megegyezése körébe utalt ügynek kell tekinteni. Az átlépéssel kapcsolatos tagsági jog felmondásának érvényességéhez szintén nem szükséges a közgyűlés hozzájárulása, ez a tag egyoldalú jogi aktusa, a közgyűlésnek azonban foglalkoznia kell a kérelemmel, de határozata csak deklarálja a tagsági jog megszűnését.

Az egyik termelőszövetkezetből való kilépés és a másik termelőszövetkezetbe való belépés, de általában a termelőszövetkezetből való kilépés, mint a tag munkajogviszonyát megszüntető jogi aktus sajátossága — szemben a Mt. alapján történő munkajogviszony megszüntetés minden esetével —, hogy nem kell megindokolni, az indokolás tehát nem érvényességi feltétele a termelőszövetkezeti tagsági jog, illetve munkajogviszony megszüntetésének. A közgyűlés nyilvánossága alkalmas azonban felderíteni a kilépési szándék valóságos hátterét, s alkalmazhatja a meggyőzés, a felvilágosítás nevelő eszközét.

¹² Vö. a 278/1953. (X. 3.) F. M. sz. utasítás 11. § (2) bekezdésében foglaltakkal.

Elméleti és gyakorlati szempontból egyaránt jelentős annak a kérdésnek a tisztázása, hogy a kilépési kérelem kapcsán a közgyűlés milyen értelemben határoz, illetve, hogy a közgyűlés kapcsolatos határozati joga a tagot megillető kilépési jogot kétoldalú jogi aktussá teszi-e? Mint már az előzőkben rámutattunk, a termelőszövetkezet közgyűlése nem tagadhatja meg a kilépési jog gyakorlását, mert ez sértené az önkéntesség elvét. Ha a közgyűlés határozatától függne a kilépési jog gyakorlása, a kilépés kétoldalú jogi aktussá válna. Minthogy azonban az ilyértelmű közgyűlési határozat sértené az önkéntesség elvét, a közgyűlési határozatnak, a mondott esetleges reparáló célján felül, deklarativ jelleget kell tulajdonítanunk s ezzel a kilépési jogot olyan sajátos egyoldalú jogi aktusnak¹³ kell minősítenünk, amelynek érvényességi feltétele annak közgyűlési megvitatása. A közgyűlés határozati joga csupán tudomásulvételre terjedhet ki.

c) A termelőszövetkezeti tagsági jogviszony, illetve munkajogviszony egyoldalú megszüntetésének a termelőszövetkezet oldalán fennálló egyetlen jogi lehetősége: a tagnak a termelőszövetkezetből fegyelmi úton való kizárása. Ez jogi hatályát illetően megegyezik a vállalati munkajogviszonynak fegyelmi úton történő azonnali hatályú megszüntetésével: az elbocsátással. A kilépéstől annyiban különbözik, hogy amíg a kilépés jogát a tag csak a gazdasági év végére szóló hatállyal gyakorolhatja s a kezdeményezés a tag részéről történhetik, a kizárás jogi aktusa fegyelmi büntetés jellegű s évközben is, mindig a konkrét fegyelmi ügy kapcsán, azonnali hatállyal gyakorolható. Különbőség mutatkozik még abban is, hogy amíg a kilépő tag a gazdasági év végéig köteles részt venni a közös munkában, tagsági joga csak a gazdasági év végén szűnik meg, addig a fegyelmi úton kizárt tag tagsági joga s ezzel munkajogviszonya is azonnali hatállyal megszűnik. Ennélfogva a kizárt tag már nem vehet részt a termelőszövetkezet közös munkájában, a vele való elszámolás azonban szükségszerűen csak a gazdasági év végén történhetik meg.

A gyakorlatban nem egyszer fordul elő, hogy a tag bejelenti kilépési szándékát, azonban nyomban beszünteti a munkát, nem teljesíti azt az alapszabályban előírt köteleességét, hogy a termelőszövetkezet munkájában a gazdasági év végéig részt vegyen. Ilyenkor az önkényes kilépés tényállása valósul meg, ennél fogva a tagot fegyelmi határozattal ki kell zárni a termelőszövetkezetből. A fegyelmi ügyben meg kell állapítani azt a kárt is, melyet a tag önkényes eltávozásával okozott s ennek összegével munkaegység járandóságát meg kell terhelni.

A kizárás felől egyedül a közgyűlés jogosult határozni: határozata jogerős. A kizárt tagot ugyan megilleti a járási tanács v. b.-hoz a panaszjog, ez a szerv azonban nem utasíthatja a termelőszövetkezetet határozatának megváltoztatására. Hatásköre csupán arra terjed ki, hogy a törvényesség kapcsán észrevételeket tegyen a tényállás esetleges helytelen megállapításáról s a vonatkozó szabályok nem megfelelő alkalmazásáról. A közgyűlés a végleges döntésre kizárólagos jogkörrel rendelkezik.

Megítélésem szerint itt két kérdés kapcsolódik s mindegyiket külön kell megvizsgálni. Előfordulhat ui., hogy a közgyűlés a helytelenül megállapított

¹³ Medve Zsigmond ezzel ellentétes álláspontot vall, a kilépési jog gyakorlását kétoldalú jogi aktusnak tekinti. Ezt a mintaalapszabály szövegére alapítja, noha elismeri, hogy az alapszabály rendelkezésének nem az a célja, hogy termelőszövetkezeti közgyűlés megtagadó határozathozatalára is feljogosítsassék. (Termelőszövetkezeti jog, egyetemi jegyzet, 1955—56. tanév, 173. old.)

tényállás alapján hozza meg a kizáró határozatát. Ilyenkor a kizárt tag panasza alapján a járási tanács v. b.-nek meg kell vizsgálnia az ügyet s a közgyűlés felé — vizsgálatának eredménye alapján — az üggyel való újbóli foglalkozást s új határozat hozatalát javasolni. Ha viszont a termelőszövetkezet közgyűlése a tényállást ugyan helyesen állapítja meg, de határozata törvénysértő, a járási tanács v. b.-ot feljogosítotttnak kellene tekinteni a vonatkozó közgyűlési határozat megsemmisítésére. Ennek alapján a tagsági viszony, illetve munkajogviszony, mint jogellenesen megszüntetett, visszamenőleges hatállyal helyreáll. A jogellenesen megszüntetett vállalati munkajogviszony analógiájára itt is meg kellene adni a jogot ahhoz, hogy a jogellenesen kizárt tag esetleges kártérítési igényével a járásbíróshoz fordulhasson, amely az ügyben keletkezett iratok tartama alapján a kártérítésre kötelezés tárgyában ítéletet hoz.

De lege ferenda tehát helyes volna a járási tanács v. b.-t arra feljogosítani, hogy a termelőszövetkezeti közgyűlésnek a tag jogait (ezek lehetnek vagyoni jogiak is) sértő határozatát megsemmisíthesse s ezzel kapcsolatban új határozat hozatalára utasíthassa a termelőszövetkezetet. Ez a jogkör semmiesetre sem állana ellentétben a termelőszövetkezeti demokrácia elvével, mert a szövetkezeti demokrácia nem mást jelent, mint azt, hogy »a tagok maguk dönthessenek a szövetkezet építésének, gazdasági fejlődésének kérdésében, általában mindazokban a kérdésekben, amelyek a szövetkezet gazdálkodásával összefüggnek«.¹⁴ Ezek a döntések azonban csak a törvényesség határain belül mozoghatnak, ha beleütköznek a törvényességbe, a szövetkezet intézkedései, határozatai semmieseknek tekintendők. A termelőszövetkezet törvénysértő határozatával kapcsolatban nem a termelőszövetkezet belügyeibe való beavatkozásról van szó, hanem a szocialista törvényesség érvényesítéséről. A törvénysértő határozat úi. mindig semmis, még akkor is, ha a termelőszövetkezet közgyűlése kizárólagos hatáskörben hozta. A törvénysértő határozat megsemmisítése s a nyomában jelentkező jogsérelem stb. orvoslása a közösség és a termelőszövetkezeti mozgalom eminens érdeke.

Az ez idő szerinti gyakorlatot a Legfelsőbb Bíróságnak a törvényesség érdekében hozott határozata tükrözi, mely szerint a termelőszövetkezetből kizárt (vagy kilépett) tag járandóságának érvényesítése nem tartozik bírói útra.¹⁵

3. A termelőszövetkezeti tagok *munkateljesítményeinek díjazása*, illetve a díjazás alapvető rendszerének korrigálására hivatott helyes *prémiumrendszer* megszerkesztése bonyolult feladat. A termelőszövetkezeti tag anyagi részeseedésének (jövedelemrészesedésének) pénzben kifejezett értéke mindig több tényező együtthatásának eredőjeként alakul. Kétségtelen ui., hogy a mezőgazdasági termelés területén el nem hanyagolható tényezőként kell tekintetbe venni az éghajlati viszonyok alakulását, amelyek fokozzák vagy csökkentik a termelőszövetkezeti kollektíva egyébként jó munkájának eredményességét. A kedvező éghajlati viszonyokat kihasználó vagy azok káros hatását leküzdő jó munka nagyobb jövedelmezőségét, illetve a munkateljesítmény magasabb

¹⁴ Medve Zsigmond: Termelőszövetkezeti jog, egyetemi jegyzet, 1955—56. tanév, 178. old.

¹⁵ Bírósági Határozatok. III. évf. 1. sz. 1955. január, 694. sz. A szovjet kolhoz-jog szerint a munkaezységek díjazásából eredő jogvita elsődlegesen a kolhozgyűlés elé, a közgyűlés sérelmes határozatának felülvizsgálata bírói szervek hatáskörébe tartozik. (A Szovjetunió Legfelsőbb Bíróságának 1942. augusztus 14-én kelt határozata.)

jövedelemrészesedését eredményezi. A munkateljesítmény jövedelmező hatását növeli továbbá a jó munkaszervezés, a munkafegyelem és a szakszerű vezetés. Mindezeknek a tényezőknek együttesen kell megenniük, hogy a munka magas termelékenységéről s a termelőszövetkezet tagjai munkaegységgel mért munkateljesítményének magas jövedelemrészesedéséről beszélhessünk.

A termelőszövetkezetben tehát a munka díjazása az adott gazdasági év többféle tényezőjének együtthatásától függő jövedelemrészesedésben nyilvánul meg. A munkaegység a jövedelemrészesedés alapformája, amelyet kiegészít a premizálás intézménye, mint a munkaegységgel való díjazás korrigáló rendszere. Nyilvánvaló ui., hogy a termelőszövetkezeti tagok anyagi érdekeltiségét a munkaegységrendszer egymagában csak megközelítőleg képes megvalósítani. Ezt az a gyakorlati példa is igazolja, amelyet két, azonos területen dolgozó növénytermelő brigád munkaráfordításainak különbözősége szemléltet: esetleg azonos terméseredmény mellett is. Ismeretes ui., hogy a munkaegységek értékét a teljes gazdasági eredménynek a tagok munkadíjazására elkülönített része alapján állapítják meg, amelyben esetleg különböző minőségű munkafedezettel bíró munkaegységek részesednek. Előfordulhat ehhez képest a gyakorlatban olyan eset is, hogy a minőségileg jobb munkát végző, számszerint kevesebb munkaegységgel rendelkező termelőszövetkezeti tagok jövedelemrészesedése alatta marad a minőségileg gyengébb munkát teljesítő tagokénak: s így ez utóbbiak lényegében a jobb munkát végző tagok terhére jutnak anyagi előnyhöz. Ezt a káros jelenséget hivatott megszüntetni, vagy legalább a lehető legkisebb mértékre leszorítani a munkaegységrendszer állandó javítása mellett, különösen a helyesen megszerkesztett és alkalmazott premizálás rendszere. De lege lata ezen a téren azonban sok javítani való van. A premizálás rendszerének kialakításánál és alkalmazásánál ugyanis nem lehet az iparban érvényesülő elveket átültetni, mert ezeknél nem kell tekintetbe venni a természeti tényezőket, amelyek a mezőgazdasági termelés viszonyai között a legjobb munkateljesítmény gazdasági eredményén is ronthatnak, ha azok az adott gazdasági évben egyes növényfélések tekintetében kedvezőtlenek. De lege ferenda tehát elengedhetetlenül szükséges, hogy a termelési tervek összeállítását az agróbiológiai eredmények felhasználásával végezzék s az egyes növényféléseknek a termelési tervben előírányzott termésáhozhoz megtervezzék az azok eléréséhez szükséges csapadék- és napfény mennyiséget is. Ezek megléte esetén lehet ugyanis az előírányzott termésátlagokat elérni, illetve túlteljesíteni. Ha ezek a természeti tényezők csökkent mértékben adóttak, a premizálás szempontjából ehhez igazodóan csökkentendők a tervezett termésátlagok is, hogy az egyébként kifejtett jó munka, s ezzel a jól dolgozó tagok anyagi érdekeltiségének érvényesülése ne essék áldozatul az éghajlati viszonyok véletlenszerű játékának a premizálás vonatkozásában.

Nyilvánvaló, a kapcsolatos agróbiológiai és éghajlati tényezők együtthatásának tervezése megfelelő szakértelmet igényel. Ez azonban szükséges ahhoz, hogy elkerüljük a gyakorlatban nem egyszer súlyos egyenetlenkedéseket okozó eseteket, amikor a jól dolgozó tagok a megkárosítottág tudatával néznek szerencsésebb társaikra.

A premizálás általunk javasolt új rendszerében a termelési tervben kitűzött termésátlagok túlteljesítése, mint fő feladat mellé kizáró feltételként helyes figyelembe venni a munkaegységráfordítási terv megtartását. Ennek túllépését — a prémium kifizetését nem gátló tényezőként — elsősorban az éghajlati viszonyok kedvezőtlen alakulása indokolhatja.

A mondottakat röviden összefoglalva: a fejlődés olyan premizálási rendszer kidolgozását igényli, amely a lehető legkisebb mértékre képes leszorítani az éghajlati viszonyok által előidézett s a jövedelemelosztásra károsan kiható véletleneket. Ez a rendszer az anyagi érdekeltség elvét az egyéni és társadalmi érdek harmóniáján keresztül segíti gyakorlati érvényesüléshez s alkalmas megszüntetni azokat az egyenlenségeket kiváltó ferdeségeket, amelyek a »véletlenek« hatására érvényesülő jövedelemrészesedésnek adtak teret.

A termelőszövetkezet — éppen a mezőgazdasági termelés sajátos viszonyaira tekintettel — nem alkalmazhatja a munkadíjazásnak az állam vállalatainál, illetve az állami gazdaságoknál érvényesülő formáját és rendszerét, mert a termelőszövetkezeteknél az adott gazdasági év eredményeinek alakulásától függ s mástól nem is függhet a munkaegységek pénzben kifizetett értéke. Ennélfogva a termelőszövetkezeti munkajogviszonyban érvényesülő munkadíjazás rendszere is annyira sajátos jelleget ad a termelőszövetkezeti munkajogviszony tartalmának, amely semmiféle más munkajogviszonyban nem található meg.

Ezzel függ össze az is, hogy a tag és termelőszövetkezet között lényegesen szorosabb a kapcsolat, mint az állami vállalat és dolgozója között, ahol a munkabérek jogszabályban megállapított tarifális rendje érvényesül, tekintet nélkül a vállalat jövedelmezőségére. A termelőszövetkezeti munkajogviszonynak ezek a különbözőségei sajátos tartalmat adnak s ennek a sajátos tartalomnak felelnek meg azok a jogok és kötelezettségek is, amelyek a termelőszövetkezet tagjait megilletik és terhelik.

4. A mintaalapszabály 36. pontja a *fegyelmi felelősség* kérdését csak általánosságban szabályozza. Nem mondja meg pontosan, mi a munkafegyelem megsértése, de felsorol néhány olyan esetet, amely kimeríti a munkafegyelem megsértésének tényállását. Itt említi pl. a rossz minőségű munkát, amely az iparban a selejtnek felel meg. Ennek fegyelmi rendszabálya anyagi hátrány, mert a rossz minőségű munkát végző tagot a közgyűlés kötelezheti a munkájából való elvégzésére munkaegység jóváírása nélkül (teljes selejt). A munkafegyelem súlyosabb megsértése esetén a közgyűlés munkaegységlevonást alkalmazhat.

Feltehető a kérdés, helyes-e az ilyen bírságjellegű fegyelmi büntetést alkalmazni, amikor a vállalati munkajogviszonyban a fegyelmi büntetések közül a pénzbüntetést eltörölték. Megítélésünk szerint feltétlenül helyes, mert a *materia peccans*-ra, a könnyű jövedelemszerzést célzó lelkiismeretlen munkavégzésére tapintó fegyelmi büntetés némileg helyettesíti az alacsonyabb munkakörbe való áthelyezés anyagi hatását, amit a termelőszövetkezetekben nem minden munkakörre lehet alkalmazni.

A nevelőhatású fegyelmi rendszabályok, a főként erkölcsi rosszalást kifejező figyelmeztetés és jegyzőkönyvi megróvás a munkafegyelem biztosításának olyan jogi eszközeiben jutnak kifejezésre, amelyek a tag anyagi hátrányát, vagy legsúlyosabb esetben a termelőszövetkezetből való kizárását, ezzel a termelőszövetkezeti munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetését eredményezik.

Végül, éppen a nevelés érdekében, a munkafegyelem megsértőivel szemben — a feltételek beállta esetén — a vállalati munkajogviszonnyal kapcsolatos fegyelmi ügyek analógiájára helyes volna alkalmazni a jóvátétel intézményét. Ha ui. az anyagi hátránnyal sújtott tag ezt követőleg kifogástalan és kiemelkedő munkát végez, a közgyűlés nevelő hatást ér el, ha törli az ilyen taggal szemben alkalmazott munkaegység levonást, mert az okozott kárt kifogástalan és kiemelkedő munkájával a termelőszövetkezettel szemben helyrehozta.

Ugyancsak indokolt a termelőszövetkezeti munkajogviszonnyal kapcsolatos fegyelmi eljárásban is alkalmazni a Mt-nek a fegyelmi eljárás elévülésére vonatkozó szabályait.

A termelőszövetkezeti munkajogviszonyban a munkafegyelem kérdése szoros kapcsolatban van a tagok anyagi érdekelttségének mikénti érvényesülésével. Ez a tény szükségszerűen következik abból, hogy a termelőszövetkezet tagjainak jövedelme, munkateljesítésük díjazása, a gazdaság tényleges eredményétől függ. Ismeretes, hogy a fegyelmezetlenség a munkaszervezetben minden esetben kihat a munkateljesítés eredményére. A fejlettebb termelőszövetkezetnél az anyagi érdekelttség elvének gyakorlati érvényesülése körül kevesebb a probléma, s így a vele kölcsönhatásban levő munkafegyelem kérdésében is megnyugtatóbb a helyzet. Annál kevésbé kielégítő a munkafegyelmi állapot a kezdeti nehézségekkel küzdő gazdaságilag gyengébb termelőszövetkezeti gazdaságoknál, ahol a megélhetésért folyó küzdelem a tagokat — éppen az anyagi érdekelttség még kevésbé érzékelhető voltánál fogva — elvonja a közös gazdaságban végzendő munkától s a termelőszövetkezeten kívüli munkaalkalmak kihasználására sarkalja őket. A termelőszövetkezeti gazdaság okszerű vezetéséhez szükséges szakértelem és helyes munkaszervezés a termelőszövetkezeti munkajogviszonyt tartalmilag eleve többé teheti, de ennek elengedhetetlen kiegészítőjeként mégis az anyagi érdekelttség elvének gyakorlati érzékeltetését kell megteremteni s rendszeresen alkalmazni. Ennek hatékony eszköze az állami támogatás rendszerében érvényesülő, egy gazdasági éven belül visszafizetendő rövidlejáratú előlegcélhitel intézménye. Minél érzékeltebben érvényesül ez a rendszer, annál könnyebben lehet a munkafegyelem hiányosságait felszámolni s a tagoknak a munkába való bevonásával a munkajogviszonyt eleve többé tenni és megerősíteni a közös gazdaságot. Következtetésként megállapítható, hogy a munkafegyelem megteremtésének egyik hatékony preventív eszköze, a tagok anyagi érdekelttségét, a készpénzelőleg intézményével lehet megvalósítani. Ennek tárgyi alapjait részben az állami támogatás keretében kell fejleszteni.

Minthogy a mezőgazdasági termelés sajátossága folytán a gazdálkodás eredménye csak a gazdasági év végén állapítható meg, a termelőszövetkezet tagjai is csak a gazdasági év végén jutnak abba a helyzetbe, hogy a közös gazdaságban kifejtett munkájuk eredményét, és anyagi érdekeltségüket döntő mértékben kifejező jövedelemrészesedésüket megismerhessék. Ez a szükségszerűen adódó viszonylag hosszú távlat a gyakorlatban a tagok zöménél, különösen az anyagilag gyengébben megalapozottabbaknál, a mozgósító erő elhalványodását eredményezi. Ezért van rendkívüli jelentősége az évközben folyósítandó természetbeni s még inkább a pénzbeli előlegrészesedésnek.¹⁶ A tapasztalat szerint a készpénzelőleg intézménye mozgósító erejét azonban csak akkor érzékelteti, ha ez idő szerint munkaegységenként és havonként rendszeresen legalább 10 forint fizetését biztosítja. Ezzel a tag olyan készpénzbevételhez jut, amellyel időközi szükségleteit részben fedezheti. De az intézmény mozgósítólag hat abban az irányban is a tagra, hogy minél nagyobb mértékben vegye ki részét a közös gazdaság termelőmunkájából, minél több munkaegységet szerezzen, mert ennek nyomban látja anyagi előnyeit. Kétségtelen tehát, hogy a készpénzelőleg, ha rendszeresen folyósítják és nem elenyésző összegű, rend-

¹⁶ Krajev, M. A.: A kolhozrendszer győzelme a Szovjetunióban. Szikra, Bpest., 1955. 612. old.

kívül mozgósító erejű s a tagok anyagi érdekelttségét hatásosan érzékeltető intézménye a termelőszövetkezeti munkajogviszonynak.

Helyes, ha a termelőszövetkezetek elsősorban maguk erejéből, termelésük eredményéből alapozzák meg ennek az intézménynek rendszeres funkcióját, de addig is, amíg a termelőszövetkezetek ehhez a gazdasági, illetve pénzügyi alapot megteremtik, az államnak rövidlejáratú hitelek rendelkezésére bocsátásával kell segítenie az anyagi érdekelttség ilyen irányú fokozását. Kormányzatunk felismerve ennek jelentőségét, szabályozta az erre a célra rendelkezésre bocsátandó hitelek folyósításának rendjét.

5. A termelőszövetkezeti tagok *anyagi felelősségének* intézménye a mintaalapszabályban alig érintett kérdés. Itt a problémák sok területen másként, sok területen pedig a vállalati dolgozók anyagi felelősségéhez hasonló módon jelentkeznek. A felmerülő problémák megoldásában a munkajogi anyagi felelősség vétkességi elvéből helyes kiindulni, mely szerint a társadalmi tulajdonban keletkezett kárt a károkozónak meg kell térítenie, ha azt szándékos vagy gondatlan magatartása idézte elő.

A termelőszövetkezetben végzett munka közben okozott károkért tehát a károkozó tagot terheli az anyagi felelősség. Minthogy a kártokozó tevékenység több esetben egyben fegyelmi vétséget is megvalósít, ilyenkor a kártérítési felelősség és a kártérítés terjedelmének a megállapítása a vezetőség feladata s a két eljárást összekapcsoltan célszerű lefolytatni. Helyes, ha a vezetőség a tisztázott tényállás alapján javaslatot tesz a közgyűlésnek, amely mind a fegyelmi büntetés, mind a kártérítési felelősség kérdésében külön-külön határoz. Mind a fegyelmi büntetésként alkalmazott munkaegységlevonást, mind a kártérítés terjedelmét a Masz. 36. pontja egy-egy esetben 5—5, évenként 15 munkaegységben korlátozza. A fegyelmi büntetést, valamint a kártérítési kötelezettséget megállapító határozat ellen a tagot a mintaalapszabály 13. pontjának e) bekezdése alapján a járási tanács v. b.-hez panaszjog illeti meg, de — nézetünk szerint — a tag a kártérítésre kötelezést fenntartó újabb határozat ellen az 1954. évi VI. tv. III. fejezet 22. §-a a) pontjában foglaltak analógiájára, végül a járásbíróshoz is keresettel fordulhat. A járásbíróság a keresetnek egészben vagy részben helyt adhat, azt alaptalanság esetén el is utasíthatja.

Az anyagi felelősség egyéb más eseteiben, akkor tehát, amikor a kártokozó tény egyben fegyelmi vétséget nem valósít meg, szintén a vezetőség köteles a káreset felfedezésétől számított 90 napon belül a kárt megállapítani és a kártérítésre kötelezés tárgyában a közgyűlés elé javaslatot terjeszteni. A közgyűlés kártérítésre kötelező határozata ellen a tagot először panaszjog illeti meg a járási tanács v. b.-hoz, ha a közgyűlés ennek javaslatára sem változtatja meg a kártérítés kérdésében elfoglalt álláspontját, a tag keresettel fordulhat a járásbíróshoz (városi bírósághoz) a kártérítés kötelezettségét megállapító közgyűlési határozattal szemben.

Foglalkoznunk kell a leltárhiányért való felelősség kérdésével is. A termelőszövetkezet raktárkezelőinek anyagi felelőssége tekintetében ismét a munkajog idevonatkozó rendelkezéseiből kell kiindulnunk. A raktárkezelő nemcsak a készlethiányért, hanem a raktározott termények és termékek szakszerű raktározásáért is anyagi felelősséggel tartozik. Ha ui. szakszerűtlen kezelés következtében a kezelésre bízott terményekben, termékekben, anyagokban minőségi romlás stb. következik be, ha csak ki nem mutatható, (az ellenkező bizonyítása a termelőszövetkezetet terheli), hogy a minőségi romlást az anyagban rejlő okok idézték elő, s az szakszerű kezelés mellett sem volt elhárítható, a

keletkezett kár viselésére kötelezhető. A raktárhiányért, minőségi romlásért való kártérítési kötelezettség terjedelmét az anyagi felelősség általános eseténél magasabb mértékben indokolt megállapítani. Ennek korlátozása is szükséges azonban, mert a cél elsősorban a nevelő jellegű hatás elérése. Ehhez képest itt esetenként nem 5, hanem 15 munkaegységig volna célszerű a munkaegységből való levonást alkalmazni. A panaszjogot és a jogorvoslati rendszert a már ismertetett módon volna helyes érvényesíteni.

Abban az esetben, ha a Masz. 37. pontjában foglaltak szerint a károkozás bűncselekménynek minősül, s a büntető bíróság jogerős ítélettel állapította meg a kártokozó tag bűnösségét, az anyagi felelősség az okozott teljes kár megtérítésére terjed ki.

6. A munkaügyi viták elintézése — a termelészövetkezeti demokrácia elve alapján —, de lege lata kizárólagos hatáskörrel szintén a termelészövetkezet közgyűlése elé tartozik. A közgyűlés kizárólagos hatásköre következtében a termelészövetkezet közgyűlésének határozata jogerős, a tagot azonban a Masz. 13. pontjának e) bekezdése értelmében panaszjog illeti meg a járási tanács v. b.-hez. A járási tanács v. b. nem utasíthatja a termelészövetkezetet határozatának megváltoztatására, a tényállás tisztázása alapján csupán javasolhatja a termelészövetkezetnek az ügy felülvizsgálatát s ennek kapcsán a meggyőzés felhasználásával járhat el az ügyben.

Nézetem szerint a munkaügyi viták tárgyában hozott közgyűlési határozatok tekintetében is különböztetnünk kell aszerint, hogy csupán törvényt nem sértő egyéni érdeksérelmet, avagy törvényt sértő érdeksérelmet tartalmazó határozatról van-e szó. Egyéni érdeksérelmet esetén is (pl. nem abba a brigádba osztják be, amelyben legszívesebben dolgozik) fontos szempontként kell érvényesíteni a szocializmusban sarkalatos elvnek számító harmónia elvet, az egyéni és társadalmi érdek összhangjának az elvét. Ha az egyéni érdeksérelmet olyan természetű, amely a társadalmi érdek is érinti (az előbbi példa), feltétlenül indokolt a közgyűlést meggyőzni arról, hogy vonatkozó határozatát a termelészövetkezeti mozgalom érdekében vegye revízió alá. Csak a meggyőzés eszközt lehet azonban e téren felhasználni s nem lehet szó a közgyűlési határozatnak államigazgatási vagy bírói úton való semmissé nyilvánításáról.

Más a helyzet viszont akkor, ha a közgyűlés határozata törvényt sért. Ebben az esetben az egyéni érdeksérelmen keresztül a jogrendet is sérelem érte, s a törvényesség helytelen értelmezése volna az, ha ilyenkor a termelészövetkezeti demokrácia tiszteletben tartása alapján a termelészövetkezet törvényt sértő határozatának megsemmisítésére nem kerülne sor. Megítélésem szerint szükséges, hogy az ilyen törvényt sértő határozatot a járási tanács v. b. államigazgatási úton, vagy a járásbíróság bírói úton semmissé nyilvánítsa. Nyilvánvalóan az egyéni és társadalmi érdek összhangjából következik, hogy ha a termelészövetkezet legközelebbi közgyűlése a jogsérelmet új közgyűlési határozattal nem orvosolja, az érdekelt tag a már hivatkozott analógia alapján keresettel kérheti a munkaügyi jogvita eldöntését. A járásbíróság a termelészövetkezetet ítéletileg kötelezheti a jogszabálynak megfelelő szolgáltatás, stb. teljesítésére. A járásbíróság ítélete nemcsak reparáló hatású a jogos egyéni érdek kielégítése tekintetében, hanem nevelő jellegű is a termelészövetkezeti kollektívák felé a törvényesség tiszteletben tartására. A jogos egyéni érdeket semmibe vevő szemlélet káros a termelészövetkezeti mozgalomra, amely zászlaja alá kívánja tömöríteni a dolgozó parasztságunk legszélesebb tömegeit; s mielőbb el akarja érni célját: a szocialista mezőgazdaság megteremtését.

V. A termelőszövetkezeti csoport tagjai munkajogviszonyának problematikája általában

A termelőszövetkezeti csoport a termelőszövetkezeti gazdaságszervezeti formák alsó fokán helyezkedik el, lényegét illetően a 14.000/1948. Korm. sz. rendelettel első ízben szabályozott I. és II. típusú termelőszövetkezeti csoportnak egyesített, illetve a III. típusú termelőszövetkezeti csoportnak egyes elemeivel kombinált változata. Jellemző sajátossága, hogy a tagság összességének, a közgyűlésnek a jogkörébe tartozik annak eldöntése, hogy a termelőszövetkezeti csoport a közös gazdálkodásnak milyen fokát valósítja meg. Ebből egyben az is kifejezésre jut, hogy a termelőszövetkezet tagjai tagsági jogviszonya csak tagsági jogviszony marad-e, avagy átváltozik munkajogviszonnyá. Ha a közgyűlés a termelőszövetkezeti csoportba bevitt földek művelését túlnyomórészt a tagok egyéni földhasználatával valósítja meg, közös munkán alapuló munkaszervezet létesítésére nincs szükség, a jövedelemből való részesedésnél a szocializmus elve nem érvényesül, s így a munkajogviszony tartalma sem valósul meg, következésképpen a tagok vonatkozásában munkajogviszonyról nem lehet beszélni. Ez az egyetlen eset a termelőszövetkezeti csoporton belül, amikor a tagsági jogviszony önálló jogviszony, benne a munkajogviszony elemei nem találhatók meg. A munkára vonatkozó vezetőségi utasítások tisztán igazgatási aktusok, amelyeknek célja az okszerű művelés segítése és fejlesztése.

Vitatható azonban ebben a változatban is, hogy az elnök és a termelőszövetkezet közötti, választáson alapuló jogviszonyban nem valósulnak-e meg a munkajogviszony tartalmi elemei s így az ő személye vonatkozásában más megítélést kell-e alkalmazni. Az elnök ui. tisztségénél fogva rendszeres munkavégzésre kötelezett, díjazásban részesül, s a közgyűlés fegyelmi felelősségre vonhatja. Minthogy ezek az elemek a munkajogviszony tartalmát kitöltik, ennélfogva — megítélésünk szerint — a termelőszövetkezeti csoport elnökét abban az esetben is termelőszövetkezeti munkajogviszonyban álló személynek kell tekintenünk, ha a termelőszövetkezeti csoport a közgyűlés határozata alapján munkaszervezet nélkül, tehát az egyéni művelés rendszerében gazdálkodik.

A termelőszövetkezeti csoport elnöke tekintetében tehát mind a két működési fokon megállapítható a munkajogviszony fennforgása. A termelőszövetkezeti csoport tagsága vonatkozásában azonban csak akkor, ha az előbbi változattal ellentétben a tagok munkaszervezetben egyesítik munkájukat s a jövedelemelosztás döntően a tagok munkateljesítménye alapján történik. Ez a forma megközelíti a mezőgazdasági termelőszövetkezetet, attól azonban főleg a jövedelemelosztás tekintetében tér el, ami a földjáradék nagyobb jövedelemrészesedési arányában nyilvánul meg.

A közös munkán és szocialista jövedelemelosztáson alapuló termelőszövetkezeti csoport (az 1.068/1955. (VII. 28.) sz. minisztertanácsi határozat mellék-

leteként kiadott mintaalapszabály 14. pontja szerinti első változat) tagjai tehát a termelőszövetkezeti munkajogviszony alanyai. Ehhez képest munkaviszonyuk szabályozása a mezőgazdasági termelőszövetkezetek tagjaira érvényes módon történik, mégis azzal az eltéréssel, hogy a termelőszövetkezeti csoportoknál nincs szociális-kulturális alap s így a munkajog alapelvei tökéletlenebb módon s csak részben valósulnak meg. Ennek indoka az, hogy ez a gazdaságszervezeti forma csupán átmeneti lépcsőfok s a következő fokozat, a mezőgazdasági termelőszövetkezet már szélesebb körben biztosítja mindazokat a munkajogviszonybeli jogokkal kapcsolatos szolgáltatásokat, amelyek a munkajogviszony alanyait a vonatkozó jogforrások és a munkajog alapelvei értelmében megilletik.

VI. A termelőszövetkezeti tagok szövetkezeti tagsággal nem rendelkező családtagjainak munkajogviszonya

A termelőszövetkezet egyik sajátossága, hogy munkaszükséglete biztosításának érdekében szervezett lehetőséget nyújt a tagok 14. életévüket betöltött, de termelőszövetkezeti tagsági jogi cselekvőképességgel a jogrendszer által — fiatal korukra tekintettel — fel nem ruházott hozzátartozóinak, illetve az egyéb családtagoknak a közös munkában való részvételre anélkül, hogy e személyek munkába bevonására a munkaszerződés jogi intézményét felhasználná. Az ilyen termelőszövetkezeti családtagok munkába bevonásával sajátos munkaviszony jön létre, amelynek feltétele a termelőszövetkezeti parasztcsaládhoz tartozás jogi ténye. Minthogy ennek a munkaviszonynak ez a speciális feltétele, így nem a termelőszövetkezeti tagsági, illetve munkajogviszonyt keletkeztető közgyűlési határozatban kifejezésre jutó akaratkonszenzus az alapja, hanem a termelőszövetkezeti parasztcsaládhoz tartozás jogi ténye. Ennélfogva ezt a sajátos munkaviszonyt járulékos munkaviszonynak nevezzük, mert a termelőszövetkezeti tag munkajogviszonyának függvénye és tartamát tekintve némileg szűkebb terjedelmű, mint a tagsági joggal egybeeső munkaviszony. A legjellemzőbb eltéréseket a termelőszövetkezet irányításában való cselekvő részvétel és a munkakötelezettség hiánya szemlélteti. Ez az egyetlen munkaviszony, amelyben a munkához való jog a munkakötelezettség nélkül érvényesülhet. A közös munkában való részvétel alapján a munkakönyvvel ellátott családtagok jövedelemrészesedése azonos módon történik a tagokéval, munkaügyi vitáikkal azonban közvetlenül a járásbíróshoz fordulhatnak, minthogy őket nem köti a Masz. 13. pont e) alpontjának a tagokra érvényes rendelkezése.

Kérdés azonban, hogy ez a járulékos munkaviszony a 16. életév betöltése után, tehát attól az időponttól is fennállhat-e, amikor a családtag a termelőszövetkezeti tagsági joghoz szükséges cselekvőképességét elnyeri. Megítélésem szerint csak abban az esetben lehet erről szó, ha a családtag tanulmányait folytatja, vagy olyan sajátosak a körülményei, hogy emiatt nem kéri a termelőszövetkezetbe való felvételét. Ilyenkor az iskolai szünetekben, illetve ha a háztáji családi közösségben él, a tanulmányi időben is, a rendelkezésre álló szabadidejében résztvehet a termelőszövetkezet munkájában. Különben tagsági jogért kell folyamodnia, illetve saját jogán munkajogviszonyt kell létesítenie, hogy a termelőszövetkezet közös munkájában résztvehessen, kivéve ismét azt az esetet, ha az iparban dolgozik, de a háztáji családi munkaközösségben él, s szabadidejében a termelőszövetkezet közös munkájában kívánja munkaerejét hasznosítani.

Ez a megoldás azért tekinthető helyesnek, mert általa a termelőszövetkezeti parasztcsalád és annak tagjai, valamint a közös termelőszövetkezeti gazdaság érdekei harmonikusan összefonódnak s kielégítésre találnak.

Иожеф Пербиро:

НЕКОТОРЫЕ ПРИНЦИПИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ ЧЛЕНОВ СЕЛЬСКО-ХОЗЯЙСТВЕННЫХ АРТЕЛЕЙ

— Резюме —

Артельное членское правоотношение в сельско-хозяйственной артели не является иным, как трудовым правоотношением. Но оно однако более широкого содержания, чем предпринимательское правоотношение потому, что оно содержит в себе и имущественные правоотношения. По отношению к членам сельско-хозяйственной артели поэтому не бывает особого членского правоотношения и особого трудового правоотношения, а имеется единое комплексное трудовое правоотношение.

Это трудовое правоотношение появляется после решения собрания по делу заявления о желании вступления. Но обыкновенно его появление не совпадает с фактическим началом работы. Это соотношение прекращается уходом с работы (отказом), переходом в другую сельско-хозяйственную артель или исключением члена из артели. При уходе с работы или при переходе соблюдается принцип добровольности. Несмотря на то, что по примерному уставу общее собрание решает просьбу (об уходе (переходе), всё-таки уход нельзя считать двусторонним правовым актом. Прекращение авторского трудового правоотношения при уходе из артели не может считаться зависящим от разрешения общего собрания, потому что этим нарушался бы принцип добровольности (который действителен и при прекращении трудового правоотношения). Сфера действия собрания в связи с этим — по правильному пониманию — намекает на другое, хочет обеспечить возможность убеждения члена, который хочет войти, но ни в коем случае не для препятствия ухода.

На материальные интересы членов, на гармонию личных и общественных интересов может эффективно влиять и для удовлетворения этих интересов может служить ежемесячная регулярная плата наличными деньгами аванса и хорошее премирование. Не принимает во внимание в сельско-хозяйственном производстве сильно действующие факторы природы (климатические отношения) и таким образом вследствие их влияния премирование хорошей работы часто делается игрушкой случайностей. Премированием предусматривается награждение лучшей качественно выделяющей работой. Этой цели мы достигнем, только в том случае, если при определении среднего учета урожайности мы будем планировать осадки и количество солнечного света. Если при планировании они не благоприятно складываются, средний учет урожая нужно проправлять согласно с имеющимся климатическим фактором и на этом основании нужно проверять, что действительно имеется ли перевыполнение, как обязательное условие премирования. Правильно, как выключающее условие, принять в счет план затрат трудней превышение которого может объяснить только менее благоприятное формирование планированных климатических условий. Этот метод принимает во внимание хорошую работу, как основу награды и препятствует действиям случайности. Влияние природных (естественных) факторов только помогает, но не сокращает усилия трудящихся, обращенные на рост производства.

В связи с трудовым правоотношением возникающие жалобы на противозаконные резолюции общего собрания правильно могут быть предметом разбирательства и по мнению автора расширение прав на жалобы в соответствующие инстанции видно правильно. Это в защиту артельной демократии и не в контрасте, но условие ее правильного места действия. Насчет резолюций общих собраний нарушающих закон в интересах законности нужно поставить право кассации, и нужно направить это в сферу Артельного Совета или уездного суда. Нужно признать право члена на то, что нарушающее закон решение т. е. вследствие его получившийся убыток будет возмещен и судебным путем также может требоваться. Кроме заверения законности это отвечает гармонии личных и общественных интересов, а также отклонению препятствий развития движения артелей.

Родственники членов артели которые, не являются ее членами, имеют право принимать участие в общей работе. Их трудовое отношение своеобразно, дополнительного характера и примыкает к трудовому правоотношению главы семейства, по содержанию уже, но по получению дохода то же, что у членов артели в их трудовом правоотношении. Это единственное трудовое правоотношение, в связи с которым право на труд не совпадает с долгом принятия участия в общей работе.

EINIGE PRINZIPIELLE FRAGEN DES ARBEITSRECHTSVERHÄLTNISSÉS DER LANDWIRTSCHAFTSGENOSSENSCHAFTLER

Das Mitgliedschaftsrechtsverhältnis der landwirtschaftlichen Genossenschaften ist eigentlich ein Arbeitsrechtsverhältnis. Dieses Arbeitsrechtsverhältnis ist aber inhaltsreicher als das Betriebsrechtsverhältnis, weil es auch die vermögensrechtliche Verhältnisse enthält. Demgemäss, in Bezug auf die Landwirtschaftsgenossenschaftler, besteht anstatt eines separaten Mitgliedschaftsrechtsverhältnisses und eines Arbeitsrechtsverhältnisses ein einheitliches, komplexes Arbeitsrechtsverhältnisses ein einheitliches, komplexes Arbeitsrechtsverhältnis.

Dieses Arbeitsrechtsverhältnis entsteht durch den in Verbindung mit der Beitrittserklärung gefassten Beschluss der Generalversammlung. Mit seiner Entstehung fällt aber in der Regel die effektive Arbeitsaufnahme nicht zusammen. Seine Einstellung erfolgt durch Austritt (Kündigung), Übertritt in eine andere landwirtschaftliche Genossenschaft und durch Ausschluss. Beim Aus- und Übertritt kommt der Prinzip der Freiwilligkeit zur Geltung. Obwohl die Entscheidung über das Aus- (Über-)trittsgesuch musterstatutengemäss durch die Generalversammlung getroffen wird, doch darf der Austritt (Kündigung) für keinen zweiseitigen Rechtsakt betrachtet werden. Die durch einen Austritt erfolgte Einstellung des Arbeitsrechtsverhältnisses von landwirtschaftlichen Genossenschaften kann von der Bewilligung des Generalbeschlusses keineswegs abhängen, da der auch bei der Einstellung des Arbeitsrechtsverhältnisses zur Geltung kommende Prinzip der Freiwilligkeit würde verletzt werden. Der auf letzteres bezügliche Kompetenzkreis der Generalversammlung — nach richtiger Interpretation — hat einen anderen Zweck: er erzielt den Austritt Vorhabenden eine Möglichkeit zur Überzeugung darzubieten, aber auf keinen Fall den Austritt zu verhindern.

Die materielle Beteiligung der Genossenschaftler, der Einklang der Einzel- und Gesellschaftsinteressen kann durch eine Einrichtung von monatlich systematisch liquidiertem Barvorschuss und von richtigem Prämiensystem effektiv gesichert werden. Die Wirkung dessen ist auch im Konsolidieren der Arbeitsdisziplin bemerkbar. Das gegenwärtige Prämiensystem lässt die in der Landwirtschaftsproduktion noch wirkungsvoll zur Geltung kommenden Naturfaktoren (klimatische Verhältnisse) ausser Betracht, und dadurch wird die Prämierbarkeit der guten Arbeit oft der Spielerei des Zufalls preisgegeben. Das Ziel der Premierung ist eine Plusdotierung der besseren, qualitativ hervorragenderen Arbeit. Dies Ziel kann aber nur dann erreicht werden, wenn bei der Planung von durchschnittlichen Ernteerträge auch die erforderliche Niederschlags- und Besonnungsmenge berechnet wird. Bei einer ungünstigeren, als die im voraus geplante, Gestaltung der Klimaverhältnisse sind die durchschnittliche Ernteerträge auf Grund der gegebenen Klimafaktoren zu korrigieren, und ist es nachher zu revidieren, ob eine Übererfüllung, die wichtigste Premierungsbedingung, vorliegt. Es ist richtig, mit dem Arbeitseinheitsaufwandsplan als Ausschlussbedingung zu rechnen, dessen Überschreitung allein durch die ungünstigere, als die geplante, Gestaltung der Klimaverhältnisse begründet werden darf. Dies System zieht die gute Arbeit, als Basis der Belohnung, in Betracht und verhindert die Einwirkung der Zufälle. Nämlich darf die Prämierung nicht von dem Zufalle, sondern vielmehr von der Arbeitsqualität der Werktätigen abhängen; die Einwirkung der Naturfaktoren kann die zur Erhöhung der Ernteerträge angewendeten Anstrengungen der Werktätigen nur begünstigen, aber nicht vermindern.

Das Forumssystem des Beschwerderechts, das gegen die in betreff des Rechtsverhältnisses der landwirtschaftlichen Genossenschaften entstandenen, gesetzverletzenden Generalbeschlüsse angewandt wird, scheint sich richtig ausgebildet, bzw., erweitert zu werden. Das steht gar nicht in Gegensatz zum Schutz der Genossenschaftsdemokratie, es ist auch sogar eine der Vorbedingungen der Geltendmachung. Letzterer. Bezüglich der gesetzverletzenden Generalbeschlüsse, im Interesse der Gesetzlichkeit muss die Frage des Kassationsrechtes aufgeworfen und vor den Genossenschaftsrat oder vor das Bezirksgericht verwiesen werden. Das Recht des Genossenschaftlers, seinen eventuellen Schadenersatz nötigenfalls auch gerichtlich fordern zu können, soll anerkannt werden. Dies entspricht, ausserhalb der Sicherung der Gesetzlichkeit, auch dem Einklang der Einzel- und Gesellschaftsinteressen, sowie der Anforderungen der Beseitigung der Entwicklungshindernisse der landwirtschaftlichen Genossenschaftsbewegung.

Die Angehörigen jener Genossenschaftler, die zu keiner Genossenschaft gehören, haben das Recht in der gemeinsamen Arbeit teilnehmen zu können. Ihr Arbeitsverhältnis ist von eigenartigem, sich dem Arbeitsrechtsverhältnis des Familienhauptes anhaftendem, akzessorischem Charakter, welches inhaltlich enger, aber an Einkommenbeteiligung dem Arbeitsrechtsverhältnis der Genossenschaftler gleich ist. Das ist das einzige Arbeitsverhältnis, bei der Geltendmachung dessen das Recht zur Arbeit nicht mit der Verpflichtung der Beteiligung in der gemeinsamen Arbeit zusammenfällt.

